

**PENGARUH PEMBERIAN FASILITAS KERJA, TINGKAT  
PENDIDIKAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA RSUD  
LASINRANG PINRANG**



Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Manajemen  
(SM) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Alauddin Makassar

Oleh :  
**NURFAEDAH**  
**90200115114**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
MAKASSAR

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR  
2019**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nurfaedah  
NIM : 90200115114  
Tempat / Tgl.Lahir : Pinrang, 02 Desember 1997  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Alamat : Mannuruki 2, Makassar.  
Judul : Pengaruh Pemberian Fasilitas Kerja, Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUD Lasinrang Pinrang.

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar dan hasil karya sendiri. Jika kemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan atau dibuat orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi ini dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI Samata-Gowa, 04 November 2019

Penyusun  
  
Nurfaedah  
NIM. 90200115114



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Kampus I Jl. Slt Alauddin Makassar Tlp. (0411) 864924 Fax 864923  
Kampus II Jl. Slt. Alauddin No. 36 Samata Sungguminasa- Gowa Tlp. (0411) 424835 Fax 424836

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul **"Pengaruh Pemberian Fasilitas Kerja, Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Lasinrang Pinrang"** yang disusun oleh **NURFAEDAH NIM 90200115114**, Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang munaqasyah yang diselenggarakan pada tanggal 14 November 2019 M bertepatan dengan 11 Rabi'ul-Akhir 1441 H, dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

Samata-Gowa, 26 Desember 2019 M  
29 Jumadil-Ula 1441 H

DEWAN PENGUJI

Ketua : Prof. Dr. H. Abustani Ilyas, M.Ag  
Sekertaris : Dr. Amiruddin K., M. EI.  
Penguji 1 : Dr. Hj. Rika Dwi Ayu Parmitasari, SE., M.Comm.  
Penguji 2 : Dr. Hj. Salmah Said, SE., M.Fin., Mgmt., PIA.  
Pembimbing 1 : Dr. Syaharuddin, M.Si.  
Pembimbing 2 : Akhmad Jafar, SE., MM

Diketahui oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Islam UIN Alauddin Makassar

Prof. Dr. H. Abustani Ilyas, M. Ag.  
NIP.19661130 199303 1 003

## **KATA PENGANTAR**

**Assalamualaikum wr.wb**

Alhamdulillah robbil ‘alamin, puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah Swt yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga skripsi dengan judul “Pengaruh Pemberian Fasilitas Kerja, Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Lasinrang Pinrang” dapat diselesaikan oleh penulis. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan program sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. Sehingga penulis hanturkan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya teristimewa kepada kedua orang tua penulis Ayahanda Ahmad dan Ibunda Hafsa serta kepada kakakku Syahirah Ahmad dan adik-adikku Wahyuddin Ahmad dan Lutfiah atas segala dukungan bantuan moril maupun finansial, bimbingan dan motivasi serta doa restunya selama penulis menempuh pendidikan.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak menghadapi tantangan hambatan dan tidak lepas dari bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak, karena itu perkenankan penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. H. Hamdan Juhannis, M.A., PhD selaku rektor UIN Alauddin Makassar.
2. Bapak Prof. H. Abustani Ilyas, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

3. Ibu Dr. Hj. Rika Dwi Ayu Parmitasari SE., m.comm dan Akil Rahman, SE.,MM selaku ketua jurusan dan sekretaris jurusan Manajemen UIN Alauddin Makassar.
4. Bapak Dr. Syaharuddin, M.Si selaku Dosen Pembimbing I, yang telah memberikan waktu luangnya, saran, bimbingan dan pengarahan dengan penuh kesabaran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Bapak Akhmad Jafar, S.E., MM selaku Dosen Pembimbing II, yang telah memberikan waktu luangnya, saran, bimbingan dan pengarahan dengan penuh kesabaran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Ibu Hj. Eka Suhartini, SE., MM selaku Dosen penasehat akademik yang selalu memberi dorongan dan masukannya.
7. Segenap dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Segenap Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar atas bantuan yang telah diberikan.
9. Semua keluarga tercinta yang selalu memberi dukungan, motivasi dan doanya. Adik-adikku Hildayanti dan Rezki Suci yang dengan ikhlas menjadi teman ceritaku dan teman masakku selama menyelesaikan skripsi ini.
10. Sahabatku Noersafika Isnaeni, Rafly dan Nur Azizah sekaligus teman seperjuangan dari SMK sampai sekarang yang selalu menyemangati

dalam penyelesaian skripsi ini. Terima kasih atas waktunya untuk saling bercerita, curhat, memotivasi dan berbagi kepenatanku setelah beraktivitas.

11. Sahabatku sekaligus teman seperjuanganku selama kuliah di UINAM, Nurlaela, Sulfita, Hajra, Ella Nurafita, Suriani, Sisma, Mimi dan Sulita. Terimakasih telah menjadi sahabat sekaligus saudara-saudara terhebatku yang senang hati membantu, menemani, mendengar keluh kesah, membangkitkan kembali semangatku disaat pesimis dan menghiburku disaat mulai pusing. Tidak lupa terimakasih tumpangannya selama saya harus bermalam di Samata.
12. Kepada sahabat-sahabat UP Ella, Lela, Fita, Hajra, Ipoel, Aqif, Husni, Madi, Yudi dan Hedi. Terimakasih atas bantuan, motivasi, saran dan masukannya.
13. Teman-teman seperjuanganku sekaligus partner penunggu dosen dikampus, Diana, Taufik, Ical, Zaka, bang Juan, Anwar. terima kasih atas keceriaannya dikampus, kesempatannya untuk saling membantu, berbagi ilmu dan informasi kedatangan dosen .
14. Segenap keluarga besar HmI komisariat Ekonomi dan Bisnis Islam, terimakasih telah memberi banyak sumbangsi pengetahuan dan pengalaman ber-organisasi kepada saya selama berada di kampus.
15. Segenap teman-teman jurusan Manajemen khususnya teman-teman jurusan Manajemen C dan Manajemen SDM angkatan 2015.
16. Segenap teman-teman dan adik-adik pengurus Dewan Eksekutif Mahasiswa periode 2019.

17. Kepada teman-teman KKN Monro-Monro Rauf, Akbar, Khasti, Alling,  
Inur, Tati dan Agung.

18. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu. Terima kasih  
atas semuanya.

Dan akhirnya semoga skripsi ini dapat bermanfaat serta dapat digunakan  
sebagai tambahan pengetahuan.

**Wassalamualaikum wr.wb**

Samata-Gowa, 04 November 2019

Penulis

**Nurfaedah**

**NIM. 90200115114**



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Hipotesis.....	9
D. Definisi Operasional.....	15
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	16
F. Penelitian Terdahulu .....	16
G. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	18
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>20</b>
A. <i>Theory Behaviorisme</i> .....	20
B. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	21
C. Fasilitas Kerja.....	25
D. Tingkat Pendidikan .....	28
E. Disiplin Kerja .....	30



F. Kinerja.....	34
G. Keterkaitan Variabel .....	39
H. Kerangka Pikir .....	40
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>41</b>
A. Jenis dan Lokasi Penelitian .....	41
B. Pendekatan Penelitian .....	41
C. Populasi dan Sampel .....	42
D. Jenis dan Sumber Data .....	43
E. Teknik Pengumpulan Data .....	44
F. Instrument Penelitian .....	45
G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data .....	46
<b>BAB IV PEMBAHASAN.....</b>	<b>53</b>
A. Gambaran Umum RSUD Lasinrang Pinrang .....	53
B. Gambaran Penelitian .....	56
C. Hasil Analisis Data dan Pengujian Hipotesis Pegawai RSUD Lasinrang Pinrang .....	58
D. Pembahasan Hasil Penelitian .....	71
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>77</b>
A. Kesimpulan.....	77
B. Implikasi .....	78
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>80</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	
<b>RIWAYAT HIDUP</b>	

## DAFTAR TABEL

1.1	Penelitian Terdahulu .....	16
3.1	Skala Pengukuran Data.....	44
3.2	Instrumen Penelitian .....	45
4.1	Karakteristik Reponden Berdasarkan Umur .....	56
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	58
4.4	Hasil Pengujian Validitas Fasilitas Kerja .....	59
4.5	Hasil Pengujian Validitas Tingkat Pendidikan.....	59
4.6	Hasil Pengujian Validitas Disiplin Kerja.....	60
4.7	Hasil Pengujian Validitas Kinerja .....	60
4.8	Hasil Uji Reliabilitas.....	61
4.9	Hasil Uji Normalitas .....	62
4.10	Hasil Uji Multikolinearitas.....	63
4.11	Hasil Uji Heterokedastisitas .....	64
4.12	Hasil Uji Autokorelasi .....	65
4.13	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	66
4.14	Hasil Uji Koefisien Determinansi ( $R^2$ ).....	68
4.15	Hasil Uji F .....	69
4.16	Hasil Uji t .....	70

## DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Pikir .....	40
--------------------------	----



## ABSTRAK

**Nama : Nurfaedah**  
**N I M : 90200115114**  
**Judul : Pengaruh Pemberian Fasilitas Kerja, Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUD Lasinrang Pinrang.**

---

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh manajemen sumber daya manusia yang efektif, karena sumber daya manusia memiliki peran untuk aktifitas organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan tingkat pengaruh pemberian fasilitas, tingkat pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Populasi pada penelitian ini adalah perawat RSUD Lasinrang Pinrang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *simple random sampling* atau biasa disebut dengan teknik acak sederhana. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 perawat RSUD Lasinrang Pinrang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder dengan metode pengumpulan data berupa observasi, kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, reabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa fasilitas kerja, tingkat pendidikan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai RSUD Lasinrang Pinrang.

**Kata Kunci : Fasilitas Kerja, Tingkat Pendidikan, Disiplin Kerja, Kinerja.**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### ***A. Latar Belakang***

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam suatu organisasi. Berhasil atau tidaknya organisasi tergantung oleh sumber daya manusianya itu sendiri. Sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.<sup>1</sup>

Sumber daya manusia merupakan penggerak dan pelaksana inti dalam organisasi. Aset yang paling harus diperhatikan oleh perusahaan atau organisasi adalah tenaga kerja atau manusianya. Signifikansi upaya sumber daya manusia bermuara pada kenyataan bahwa manusia adalah elemen yang senantiasa ada dalam organisasi karena manusialah yang bekerja, membuat tujuan, dan membuat inovasi.<sup>2</sup> Pegawai yang mempunyai pengetahuan, keahlian dan sikap yang baik akan bekerja secara optimal, sehingga dapat lebih efektif dan efisien sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Salah satu aspek yang penting untuk diperhatikan pihak instansi agar menghasilkan kinerja yang baik para pegawainya ialah memberikan fasilitas yang layak untuk mendukung dan mempermudah proses penyelesaian kerja. Fasilitas merupakan sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Fasilitas merupakan sarana yang diberikan pihak instansi yang dapat mengolah suatu

---

<sup>1</sup> Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Macanan Jaya, 2011), h. 5.

<sup>2</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2006), h. 5.

masukan (*input*) menuju keluaran (*output*) yang diinginkan. Aktivitas pegawai di suatu organisasi memerlukan fasilitas yang mendukung pekerjaannya agar aktivitas organisasi berjalan sesuai tujuan organisasi. Seorang pegawai harus dapat mengoperasikan atau memanfaatkan fasilitas yang ada guna menghindari terjadinya kesalahan-kesalahan penggunaan saat bekerja.

Aspek lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai ialah memperhatikan tingkat pendidikan. Dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai juga tidak terlepas dari tingkat pendidikan yang dimiliki. Di samping itu, pengalaman kerja juga sangat diperlukan bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Pengalaman kerja karyawan dalam suatu organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi tersebut.

Pendidikan adalah salah satu cara untuk meningkatkan pengetahuan ataupun sikap tenaga kerja dalam menyesuaikan lingkungan kerjanya. Pendidikan dapat menjadi investasi tersendiri bagi diri seseorang. Mengingat sangat pentingnya meningkatkan kinerja pegawai sangat ditentukan oleh tingkat pendidikan. Tentunya ketika tingkat pendidikan tidak sesuai dengan perencanaan kerja yang dilaksanakan maka akibatnya kinerja yang dilakukan pegawai tidak seperti yang direncanakan sebelumnya.<sup>3</sup> Dengan dibekali banyak pengalaman, maka memungkinkan untuk mewujudkan prestasi dengan kinerja yang baik cukup meyakinkan dan sebaliknya bila tidak cukup berpengalaman di dalam melaksanakan tugasnya seseorang akan besar kemungkinan mengalami

---

<sup>3</sup> Juliana, dkk., “Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang”, *Jurnal Administrasi Publik* 1, no. 1 (2015): h. 12.

kegagalan. Peran pendidikan ialah sebagai landasan untuk membentuk, mempersiapkan, membina dalam keberhasilan dimasa yang akan datang.<sup>4</sup>

Selain fasilitas kerja dan tingkat pendidikan, aspek lain yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai ialah sifat disiplin. Masalah kedisiplinan kerja perlu mendapat perhatian yang serius dalam setiap organisasi. Hal ini disebabkan ketidakdisiplinan akan berpengaruh besar terhadap hasil suatu pekerjaan yang dilakukan. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi pada pegawai tentunya pekerjaan dapat dilakukan dan terlaksana dengan baik. Sifat disiplin yang dimiliki para pegawai akan meningkatkan kesediaannya untuk selalu memenuhi peraturan yang diberlakukan dalam suatu organisasi dan itu akan berdampak baik bagi kinerjanya.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.<sup>5</sup> Kinerja yang baik merupakan impian semua organisasi karena yang pasti kinerja yang baik akan memberikan keuntungan tersendiri bagi sebuah organisasi. Kinerja merupakan hasil akhir yang dapat dilihat berhasil atau tidaknya pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Oleh karena itu, instansi harus lebih memperhatikan pegawainya tidak hanya mengharapkan kinerja yang baik dari pegawai sedangkan mereka tidak memberikan sesuatu yang dibutuhkan para pegawainya. Untuk mendapatkan kinerja yang baik pihak instansi dapat mewujudkannya dengan menyediakan fasilitas kerja, tenaga kerja yang berpendidikan dan pegawai yang disiplin.

---

<sup>4</sup> Made Pidarta, *Landasan Kependidikan* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009), h. 11.

<sup>5</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Depok: Rajawali Pers, 2017), h. 7.

Menurut Suryo Suwignjo, Presiden Direktur Philips Indonesia ada empat hal terkait layanan kesehatan yakni, *Accessibility*, *Capability*, *Capacity* dan *Affordabilit*. Untuk *capability* adalah kendala dimana tenaga-tenaga dokter umum memang banyak tetapi tidak dengan dokter-dokter spesialis. Sedangkan kapasitas alat-alat medis dengan terobosan-terobosan inovatif yang belum dimiliki oleh banyak rumah sakit. Kalaupun ada ketersediaannya terbatas sehingga tidak mampu mengakomodir jumlah pasien yang banyak. Hal ini dibenarkan oleh Fajaruddin Sihombing selaku perwakilan dari Asosiasi Rumah Sakit Swasta Indonesia.<sup>6</sup>

Dalam dunia kedokteran, perihal penggunaan alat pun menjadi hal yang penting mengingat bila perawat yang bekerja di fasilitas kesehatan sangat berisiko terpapar infeksi yang secara potensial membahayakan jiwanya. Perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien akan terjadi kontak langsung dengan cairan tubuh ataupun cairan darah pasien. Perawat juga dapat menjadi *agen infeksius* dapat hidup dan berkembang biak yang kemudian menularkan infeksi dari pasien satu ke pasien yang lainnya.<sup>7</sup> Melalui pendidikan tinggi keperawatan tersebut diharapkan terjadi percepatan proses perubahan atau transisi dari keperawatan yang semula menggunakan kegiatan tradisional menjadi penyelesaian masalah ilmiah yang dapat dipertanggung jawabkan kepada pemakai jasa dan profesi. Pengetahuan manfaat penggunaan alat kerja secara lengkap juga akan membantu organisasi dalam memberikan kenyamanan dan keamanan

---

<sup>6</sup>Fimela, "4 Masalah Utama Pelayanan Kesehatan di Indonesia" (Diakses 28 Juni 2019).

<sup>7</sup>Supardi, Dkk, "Hubungan Tingkat Pengetahuan Perawat dengan Pelaksanaan *Universal Precaution*" (Diakses 7 Juli 2019).



pegawai. Sering ditemukan karena kekurangpahaman manfaat penggunaannya, maka alat-alat tersebut terabaikan dari waktu ke waktu apalagi tidak diikuti adanya kendala atau kecelakaan kerja. Dalam hal ini instansi harus memiliki pegawai yang disiplin, tingkat pendidikan yang baik dan pihak instansi juga memberikan fasilitas kerja yang layak bagi para pegawainya agar dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Rumah sakit merupakan suatu tempat yang terorganisasi dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien, baik bersifat dasar, spesialisik maupun subspecialistik. Selain itu rumah sakit juga dapat digunakan sebagai lembaga profesi kesehatan. Upaya kesehatan adalah setiap kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan dan tempat yang digunakan untuk menyelenggarakan disebut sarana kesehatan. Sarana kesehatan berfungsi untuk melakukan upaya kesehatan dasar atau melakukan upaya kesehatan rujukan. Selain itu, sarana kesehatan dapat juga di pergunakan untuk kepentingan pendidikan dan pelatihan serta penelitian, pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang kesehatan.

Rumah sakit merupakan integral dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan yang melayani pasien dengan berbagai jenis pelayanan. Dalam memberikan pelayanan yang optimal, diperlukan sumber daya yang berkualitas sehingga dapat menghasilkan hasil yang maksimal. Sumber daya manusia dipandang sebagai asset rumah sakit bahkan merupakan investasi rumah sakit apabila tenaga tersebut merupakan tenaga yang terampil. Mengingat persaingan di

sektor pelayanan kesehatan yang terus meningkat dengan tuntutan peningkatan kualitas pelayanan maka dibutuhkan pegawai dengan kinerja yang baik.

RSUD Lasinrang Pinrang merupakan pelayanan kesehatan yang dibangun pada awal tahun 1960 yang terletak di jalan Lasinrang No. 26 Pinrang. Dengan meningkatnya permintaan pelayanan kesehatan sedangkan sarana dan prasarana sudah tidak memungkinkan untuk dikembangkan maka lokasi RSUD Lasinrang Pinrang dipindahkan ke lokasi baru yaitu di jalan Macan No. 22 di kelurahan Macorawalie kecamatan Watang Sawitto sampai sekarang. RSUD Lasinrang Pinrang pasti menginginkan kinerja yang baik dari para pegawainya, ini demi keberlangsungan instansi itu sendiri. Kinerja yang baik tidak dihasilkan secara instan akan tetapi ada faktor-faktor tertentu yang harus dilakukan pihak instansi untuk menumbuhkan semangat kerja pegawainya dalam menyelesaikan tugasnya dengan hasil akhir yang baik dan dapat menguntungkan pihak instansi.

Menurut pegawai yang ada di RSUD Lasinrang Pinrang masih ada beberapa pegawai RSUD Lasinrang Pinrang memiliki kinerja yang kurang baik seperti terlambatnya menyelesaikan pekerjaan dikarenakan kurangnya alat yang disediakan, absensi yang kurang baik, menunda-nunda pekerjaan dan kurang pahamiya terkait teknis dalam merawat pasien. Hal lain yang ditemukan pada RSUD Lasinrang Pinrang yaitu kurang sadarnya para pegawai dalam memakai alat medis dan adanya ketidakpuasan dari pasien dikarenakan kurang baiknya pelayanan keperawatan seperti lamanya respon perawat terhadap bel pasien.

Pada tahun 2014 angka kematian ibu dan bayi di RSUD Lasinrang Pinrang melebihi dari angka standar nasional dan provinsi. Akar masalah yang menjadi

pemicu terjadinya kejadian tersebut ialah termasuk kurangnya kompetensi SDM dan keterbatasan peralatan.<sup>8</sup> Masalah yang terjadi di RSUD Lasinrang Pinrang menunjukkan bahwa masih kurangnya fasilitas kerja, tingkat pendidikan dan disiplin kerja para pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ismail menyatakan bahwa variabel kelengkapan alat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ini berarti bahwa ketika para karyawan mau menggunakan alat kerja maka kinerja yang akan dihasilkan akan lebih baik dibandingkan tidak menggunakan alat kerja, kemudian disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya semakin tinggi kedisiplinan yang dimiliki para karyawan maka akan menghasilkan kinerja yang lebih baik pula.<sup>9</sup> Penelitian lain yang dilakukan oleh Aulia dan Sasmita menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.<sup>10</sup>

Dalam Islam juga dijelaskan pentingnya disiplin dalam hidup. Dalam kehidupan memang membutuhkan yang namanya kedisiplinan sebagaimana aturan yang telah ditetapkan dalam hidup seperti waktu salat fardu yang memiliki waktu tertentu dan dianjurkan untuk melaksanakan di waktu yang telah ditetapkan. Kedisiplinan ini mengarahkan hidup kita lebih teratur dalam menyelesaikan segala tugas dan aktifitas dalam hidup. Begitu pentingnya sifat

---

<sup>8</sup> RSUD Lasinrang Pinrang, "Upaya Penurunan AKI Dan AKN di RSUD Lasinrang Pinrang", Diakses (6 Juli 2019)

<sup>9</sup> Iriani Ismail, "Pengaruh Kelengkapan Alat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Lapangan PT. PLN Persero", *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis* 3, no.1 (2016): h. 98.

<sup>10</sup> Rahmatina Aulia dan Jumiati Sasmita, "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat Inap di RSUD Kabupaten Siak", *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* 5, no. 2 (2014): h. 68.

disiplin dalam hidup ini sehingga Islam sangat menganjurkan kita untuk selalu bersifat disiplin dalam segala aktifitas karena menunda-nunda pekerjaan malah akan berdampak yang tidak baik bagi diri sendiri. Sebagaimana dalam firman Allah SWT dalam Q.S An-Nisa/4:59 yang berbunyi :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Terjemahnya:

“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”.<sup>11</sup>

Berdasarkan ayat tersebut menjelaskan bahwa dianjurkan taat dan patuh pada Allah dan Rasulnya. Sebagai umat muslim yang berpedoman kepada Al-Qur'an dan Hadits. Dalam ayat tersebut juga menganjurkan untuk taat kepada pemimpin dengan melaksanakan aturan-aturan yang telah ia tetapkan. Taat pada aturan yang dibuat oleh pemimpin juga tidak mudah, butuh komitmen dan konsistensi yang kuat dalam diri sendiri untuk melaksanakannya. Maka dari itu, kedisiplinan dalam diri untuk melaksanakan sesuatu sangat penting bagi kehidupan sehari-hari. Baik itu dalam lingkup keluarga, masyarakat ataupun dalam lingkup kantor. Ketika sifat disiplin sudah tertanam dalam diri maka akan

<sup>11</sup>Andi Subarkah, dkk, *Cordova Al-quran & Terjemah* (Bandung: Syaamil Quran, 2012), h.87.

menjadikan diri lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang tepat dan tidak akan membudayakan sifat menunda-nunda pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pemberian Fasilitas Kerja, Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Lasinrang Pinrang”**.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah fasilitas kerja, tingkat pendidikan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada RSUD Lasinrang Pinrang?
2. Apakah pemberian fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada RSUD Lasinrang Pinrang?
3. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada RSUD Lasinrang Pinrang?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada RSUD Lasinrang Pinrang?

### **C. Hipotesis**

Hipotesis adalah dugaan awal yang dianggap besar kemungkinan untuk menjadi jawaban yang benar. Dari sisi lain dapat pula dikatakan bahwa hipotesis dalam penelitian merupakan jawaban sementara dan dugaan awal atas pertanyaan yang diajukan dalam penelitian.

## **1. Pengaruh Fasilitas Kerja, Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Bary fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Menurut Sikula mendefinisikan pendidikan ialah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematika dan terorganisir yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum.<sup>12</sup>

Dalam mencapai kinerja yang baik instansi juga perlu memberikan fasilitas yang layak bagi pegawai karena dengan adanya fasilitas yang diberikan akan menambah semangat dan memudahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Fasilitas ini juga menjadi bentuk penghargaan dan balas jasa yang diberikan perusahaan atas jasa yang diberikan pegawai untuk instansi itu sendiri, selain itu dapat juga mempermudah dalam penyelesaian tugas para pegawai. Dengan pendidikan tinggi yang dimiliki para pegawai diharapkan mereka lebih bisa mengoperasikan alat dengan baik dan dapat menumbuhkan kesadaran seberapa pentingnya untuk selalu menggunakan fasilitas yang diberikan sesuai dengan standar yang telah diberlakukan. Berkaitan dengan itu maka diharapkan para pegawai akan lebih menumbuhkan kedisiplinan pada diri mereka dalam mematuhi aturan-aturan yang diberlakukan dalam instansi.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setiyaningrum yang menyatakan bahwa fasilitas kerja dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh

---

<sup>12</sup>Desak Ketut Ratna Dewi, Dkk, "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan", *E-Journal Bisma Universitas Ganeshha* 4 (2016): h. 2.

terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Ismail menyatakan bahwa adanya pengaruh positif antara kelengkapan alat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.<sup>13</sup> Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Awaluddin K, dkk yang berjudul pengaruh pemberian fasilitas, tingkat pendidikan dan disiplin kinerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kab. Maros secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.<sup>14</sup>

Berdasarkan penelitian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

**H1:** Diduga fasilitas kerja, tingkat pendidikan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

## 2. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Lupiyaodi fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi. Fasilitas kerja merupakan sarana prasarana yang penting dalam usaha meningkatkan kepuasan seperti kemudahan, memenuhi kebutuhan dan kenyamanan bagi pengguna jasa.<sup>15</sup> Fasilitas kerja merupakan pemenuhan kebutuhan kerja pegawai dalam suatu instansi. Dimana dengan adanya fasilitas kerja yang disiapkan pihak instansi diharapkan dapat mendukung

---

<sup>13</sup>Iriani Ismail, "Pengaruh Kelengkapan Alat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Lapangan PT. PLN Persero", *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis* 3, no.1 (2016): h. 98.

<sup>14</sup> Awaluddin, Dkk, "Pengaruh Pemberian Fasilitas Kerja, Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Badan Statistik Kabupaten Maros", (2013): h.7.

<sup>15</sup> Seanewati Oetama dan Herlina Sari, "Pengaruh Fasilitas dan Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Nasabah pada PT. Bank Mandiri (Persero) TBK di Sampit", *Jurnal Terapan Manajemen dan Bisnis* 3, no. 1 (2017): h. 60.

proses kerja para pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja dan mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaannya. Alat kerja merupakan suatu hal yang bisa dikatakan penting dan ini wajib disediakan oleh pihak instansi itu sendiri.

Dalam dunia kedokteran, perihal penggunaan alat pun menjadi suatu hal yang penting mengingat bila perawat yang bekerja di fasilitas kesehatan sangat beresiko terpapar infeksi yang secara potensial membahayakan jiwanya. Perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien akan kontak langsung dengan cairan tubuh atau darah pasien. Perawat juga dapat menjadi tempat dimana agen infeksius dapat hidup dan berkembang biak yang kemudian menularkan infeksi dari pasien satu ke pasien yang lainnya.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ismail yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>16</sup> Penelitian tersebut di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pendapatan daerah provinsi Sulawesi selatan.<sup>17</sup>

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

---

<sup>16</sup>Iriani Ismail, “Pengaruh Kelengkapan Alat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Lapangana PT. PLN Pamekasan”, *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis* 3, no. 1 (2016): h. 99.

<sup>17</sup>Sri Wahyuni, “Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Daerah Sulawesi Tengah”, *Jurnal Katalogis* 2, no. 1 (2014): h. 133.



**H2** : Diduga fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **3. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Sikula dalam Mangkunegara tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum.<sup>18</sup> Dengan demikian menurut Hariandja tingkat pendidikan seorang pegawai dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.

Tingkat pendidikan menjadi salah satu wadah untuk menambah wawasan para diri pegawai itu sendiri. Dengan pendidikan akan lebih memberikan pemahaman yang lebih luas terhadap bidang yang digeluti karena mereka yang terus menuntut ilmu dapat mempelajarinya dan lebih berpeluang mengetahui sesuatu dibanding orang yang tidak berpendidikan. Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau siakap para pekerja sehingga dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerja mereka. Pendidikan merupakan suatu investasi sumber daya manusia.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pakpahan, Siswidiyanto dan Sukanto, menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara pendidikan dan kinerja karyawan.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup>Desak Ketut Ratna Dewi, dkk, "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan", *e-Journal Bisma Universitas Ganesha* 4 (2016): h. 2.

<sup>19</sup>Edi Saputra Pakpahan, Siswidiyanto dan Sukanto, "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Administrasi Publik* 2, no. 1(2014): h. 121.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ialah:

**H3** : Diduga tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **4. Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Mangkunegara disiplin kerja merupakan pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi sedangkan menurut Anoraga disiplin adalah latihan batin dan watak dengan maksud supaya perbuatannya selalu mentaati tata tertib dan ketaatan pada aturan tata tertib. Kedisiplinan dalam bekerja sangatlah penting karena dengan adanya sifat disiplin dalam diri para pegawai maka akan memberikan kontribusi yang baik bagi instansi. Penundaan pekerjaan ataupun hasil yang tidak sesuai dengan harapan instansi terkadang dipengaruhi oleh pegawai yang tidak memiliki sifat disiplin dalam bekerja. Sifat disiplin ini begitu penting untuk dimiliki oleh setiap pegawai dalam dunia kerja maupun lingkup keseharian dalam keluarga maupun lingkup masyarakat umum. Dengan begitu disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ilyas dan Primadi menyatakan bahwa kedisiplinan kerja karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitiannya mengatakan bahwa semakin baik disiplin kerja yang diterapkan karyawan dalam bekerja maka akan semakin baik

kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Kontribusi langsung yang diberikan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 74,8%, ini menjelaskan bahwa Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hulu dipengaruhi oleh disiplin kerja yang baik dengan besarnya pengaruh yang diberikan adalah 74,8%.<sup>20</sup>

Berdasarkan penelitian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ialah :

**H4** : Diduga kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

#### **D. Definisi Operasional**

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini, ialah:

##### **1. Variabel Independen (X1)**

Fasilitas kerja merupakan pemenuhan kebutuhan yang diberikan pihak instansi kepada para pegawainya untuk lebih memudahkan pekerjaannya. Diharapkan para pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya secara tepat dan efisien.

##### **2. Variabel Independen (X2)**

Tingkat pendidikan adalah salah satu wadah untuk menambah wawasan pada diri pegawai. Semakin tinggi tingkat pendidikan maka diharapkan wawasan yang dimiliki para pegawai juga semakin luas. Dengan pengetahuan yang dimilikinya maka akan lebih mempermudah menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.

---

<sup>20</sup> Jeli Nata Ilyas dan Reza Primadi, “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat”, *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan* 2, no. 1 (2017): h. 23.

### 3. Variabel Independen (X3)

Kedisiplinan kerja begitu penting dalam hidup, karena dengan adanya sifat disiplin dalam diri maka akan memberikan arah kehidupan yang lebih baik dan terarah. Di dunia kerja sifat disiplin ini menunjukkan sifat taat dan patuh pada aturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan. Selain itu, sifat disiplin merupakan bentuk tanggung jawab yang ada dalam diri individu itu sendiri. Sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik.

### 4. Variabel Dependen (Y)

Kinerja merupakan tolak ukur karyawan pada akhir pekerjaannya. Disitulah akan dilihat apakah hasilnya sudah mencapai tujuan ataupun tidak.

### **E. Ruang Lingkup Penelitian**

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka peneliti memberikan batasan dari penelitian ini adalah Pengaruh Pemberian Fasilitas Kerja, Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUD Lasinrang Pinrang.

### **F. Penelitian Terdahulu**

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan rujukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.1**

#### **Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil
1.	Rais Onibala Chrisstoffel Kojo Yantje Uhing (2017)	Pengaruh tingkat pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada dinas kesehatan	Analisis regresi linear berganda	Terdapat pengaruh tingkat pendidikan dan kompensasi terhadap

		provinsi Sulawesi Utara		kinerja pegawai pada dinas kesehatan provinsi Sulawesi utara
2.	Jeli Nata Ilyas Reza Primadi  (2017)	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat	Regresi linear sederhana	Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bank perkreditan rakyat
3.	Tenry Awitanto Lajatuma Elva Nuraiana Juli Murwani  (2017)	Pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT bukit mas prima persada depo madiun	Analisis Regresi linear berganda	Terdapat pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT bukit mas prima persada depo madiun
4.	Iriani Ismail  (2016)	Pengaruh kelengkapan alat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Lapangan PT.PLN Persero Pemekasan	Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji dan Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis.	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kelengkapan alat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
5.	Hajar Nur Aswad Eddyman Ferial  (2016)	Pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja perawat di rumah sakit UIT Makassar	Analisis regresi berganda, uji regresi simultan, uji regresi parsial	Terdapat pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan kompensasi terhadap perawat UIT Makassar.

## **G. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini ialah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara pemberian fasilitas kerja, tingkat pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Lasinrang Pinrang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh pemberian fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Lasinrang Pinrang.
- c. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai RSUD Lasinrang Pinrang.
- d. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Lasinrang Pinrang.

### **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dalam penelitian ini ialah:

#### **a. Bagi Instansi**

Pada hasil penelitian ini diharapkan pihak perusahaan dapat menjadikan dorongan untuk selalu memperhatikan para karyawan terutama memenuhi fasilitas yang dibutuhkan oleh para karyawan.

#### **b. Bagi Akademik**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi acuan dan pedoman bagi bahan penulisan penelitian selanjutnya khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

c. Bagi Publik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan masyarakat untuk selalu disiplin dalam melakukan sesuatu dan sadar akan pentingnya disiplin dalam kehidupan.



## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. *Teori Behaviorisme*

Teori *behaviorisme* adalah sebuah teori yang dicetuskan oleh Gage dan Berliner. Suatu teori yang berpendapat bahwa perilaku akan mengikuti stimulus dalam suatu hal yang secara relatif tidak terpikirkan.<sup>21</sup> Teori ini berkembang menjadi aliran psikologi belajar yang berpengaruh terhadap arah pengembangan teori dan praktik pendidikan dan pembelajaran yang dikenal sebagai aliran behaviorisme. Aliran ini menekankan pada terbentuknya perilaku yang tampak sebagai hasil belajar. Proses pendidikan yang telah dilakukan para pegawai akan berpengaruh terhadap keterampilan seperti halnya sifat disiplin yang menjadi hasil dari proses pembelajaran ataupun pengamatan yang didapatkan selama proses pembelajaran terhadap sesuatu.

Seseorang dianggap telah belajar sesuatu jika dia dapat menunjukkan perubahan perilakunya dari yang tidak tahu menjadi tahu. Menurut teori ini dalam belajar yang penting ialah input yang berupa stimulus dan output yang berupa respon.<sup>22</sup> Stimulus berarti apa saja yang diberikan kepada pegawai disini bisa dikatakan sebagai fasilitas yang diberikan instansi kepada pegawainya, sedangkan respon merupakan reaksi atau tanggapan terhadap stimulus atau fasilitas yang diberikan. Fasilitas diharapkan menjadi alternatif dalam memudahkan proses sehingga mencapai hasil/kinerja yang baik.

---

<sup>21</sup>Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2015), h. 142.

<sup>22</sup>Novi Irwan Nahar, "Penetapan Teori Belajar Behavioristik dalam Proses Pembelajaran", *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* 1(2016), h. 67.



## **B. *Manajemen Sumber Daya Manusia***

### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pengelolah sumber daya manusia sebagai sumber daya atau asset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik. Menurut Dessler manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dari praktik yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek “orang” atau SDM dari posisi seseorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian imbalan, dan penilaian.<sup>23</sup>

Sumber daya manusia merupakan penduduk yang ada dan siap untuk memberikan sumbangan kepada usaha pencapaian tujuan organisasional. Fungsi dari manajemen sumber daya manusia itu sendiri ialah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengoordinasian dan pengawasan. Sumber daya manusia itu sendiri merupakan sesuatu yang sangat penting karena merupakan kunci utama dalam perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya bergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia dalam perspektif Islam Allah SWT berfirman dalam Q.S Al-Baqarah/2:30 yang berbunyi :

---

<sup>23</sup>Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* ( Jakarta: Bumi Aksara, 2016), h.9.

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّیْ جَاعِلٌ فِی الْاَرْضِ خَلِیْفَةً ۚ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِیْهَا مَنْ یُّفْسِدُ فِیْهَا وَیَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّیْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ



Terjemahnya :

“Dan (Ingatlah) ketika Tuhan-mu berfirman kepada para malaikat, Aku hendak menjadikan seorang khalifah di bumi." mereka berkata, Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui".”<sup>24</sup>

Dari ayat di atas menyatakan bahwasanya manusia merupakan seorang khalifah. Manusia adalah makhluk yang memiliki kedudukan tertinggi dibandingkan dengan makhluk lainnya. Islam menghendaki manusia berada pada tatanan yang tinggi dan luhur. Oleh karena itu manusia diberikan akal, perasaan dan tubuh yang sempurna. Kesempurnaan dimaksudkan agar manusia dapat menggunakannya untuk mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya demi kemaslahatan ummat.

## 2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia membantu para menejer dalam merekrut, melatih, mengembangkan, mengevaluasi, memelihara dan mempertahankan para karyawan yang berkualitas. Adapun beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia, ialah:

<sup>24</sup>Andi Subarkah, dkk, *Cordova Al-qur'an & Terjemahnya* (Bandung: Syaamil Quran, 2012) h.54.

a. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan merupakan kegiatan awal yang dilakukan untuk menentukan arah ataupun kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan kedepannya. Perencanaan SDM mengacu pada usaha organisasi mengidentifikasi implikasi SDM pada perubahan organisasional dan pada isu bisnis utama supaya menggabungkan SDM dengan kebutuhan yang dihasilkan dari perubahan isu tersebut.

b. Rekrutmen

Dalam kegiatan rekrutmen pihak perusahaan akan mencari tenaga baru yang akan bekerja dalam perusahaannya. Sudah pasti pihak perusahaan akan mencari tenaga kerja baru yang ahli dibidangnya dan dianggap mampu bergabung dalam perusahaan.

c. Seleksi

Dalam tahap penyeleksian maka pihak departemen sumber daya manusia akan menyaring para pelamar kerja dengan syarat-syarat yang telah ditetapkan kemudian memutuskan dengan merekomendasikan pelamar yang telah memenuhi syarat kepada manajer selaku pengambil keputusan akhir diterima atau tidaknya pelamar kerja baru. Perangkat pemilihan awal merupakan informasi yang diserahkan oleh para pelamar dan digunakan sebagai pemangkasan pendahuluan secara kasar untuk memutuskan apakah pelamar memenuhi kualifikasi dasar untuk pekerjaan tersebut atau tidak.

d. Pelatihan dan Pengembangan

Pada tahap ini Karyawan akan diberikan pelatihan agar lebih memahami lagi apa yang menjadi tugas dan cara penyelesaian dalam menyelesaikan tugasnya

secara optimal. Aktivitas pengembangan dirancang untuk endidik karyawan sehingga mereka siap dipromosikan dan mampu memandang peran mereka dalam organisasi secara luas. Pengembangan sumber daya manusia dibutuhkan karena pekerjaan selalu berubah.

e. Panilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien. Informasi yang relevan dan *reliable* tentang prestasi kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja para karyawan karena akan mempermudah perumusan kebijakan lebih lanjut. Informasi yang akurat dari prestasi karyawan akan memungkinkan secara individual akan sangat bermanfaat bagi kemajuan organisasi atau perusahaan secara keseluruhan.

f. Kompensasi

Pengaturan kompensasi dalam perusahaan merupakan hal yang penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan karena kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus adil dan sesuai dengan kinerja selama bekerja. Kompensasi yang dianggap tidak adil dan tidak sesuai akan menurunkan semangat, motivasi dan produktivitas kerja secara drastis.

g. Pemeliharaan Keselamatan Tenaga Kerja

Pihak perusahaan harus memperhatikan keselamatan para karyawan dalam bekerja. Program keselematan kerja yang efektif akan mengurangi kecelakaan kerja para karyawan. Pihak perusahaan seharusnya dapat mengingatkan secara terus menerus pentingnya menjaga keselamatan kerja para karyawannya.

#### h. Hubungan Karyawan

Organisasi atau perusahaan bisnis tentu saja tidak semata-mata ingin memnuhi atau mencapai tujuan dengan mengorbankan kepentingan karyawan. Organisasi bisnis dituntut oleh hukum untuk mengakui serikat buruh dan tawar menawar dengan mereka secara jujur jika karyawan organisasi ingin serikat mempresentasikan mereka.<sup>25</sup>

### C. Fasilitas Kerja

#### 1. Definisi Fasilitas Kerja

Menurut Moekijat fasilitas kerja merupakan sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (*input*) menuju keluaran (*output*) yang diinginkan.<sup>26</sup> Menurut Bary fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Menyadari pentingnya fasilitas kerja bagi pegawai di perusahaan dituntut untuk menyediakan dan memberikan fasilitas kerja karena keberhasilan suatu perusahaan tidak pernah terlepas dari pemberian fasilitas kerja.

Dalam sebuah rumah sakitalat dan prasarana sangat dibutuhkan demi kelancaran penyelesaian tugas para pegawai. Fasilitas ini adalah sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan, fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa.

---

<sup>25</sup>Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h. 38.

<sup>26</sup>Moekijat, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Pustaka Press, 2000), h. 1.

## 2. Jenis Fasilitas Kerja

Menurut Sofyan (2001) jenis-jenis fasilitas kerja ialah sebagai berikut:

- a. Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada di perusahaan.
- b. Prasarana, fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan.
- c. Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang berhubungan dengan kegiatan langsung dalam pekerjaan seperti meja, komputer, kursi dll.
- d. Peralatan inventaris, peralatan yang dianggap sebagai alat-alat yang digunakan dalam perusahaan seperti inventaris kendaraan.
- e. Tanah, yaitu asset yang terhampar luas baik yang digunakan maupun yang tidak.
- f. Bangunan, fasilitas yang mendukung kegiatan utama seperti perkantoran dan pergudangan.
- g. Alat transportasi, semua jenis peralatan yang digunakan untuk aktivitas perusahaan seperti kendaraan.<sup>27</sup>

## 3. Indikator Fasilitas Kerja

Ada beberapa indikator fasilitas kerja menurut Faisal (2005) ialah:

- a. Sesuai dengan kebutuhan, Fasilitas yang diberikan sesuai dengan apa yang dibutuhkan para pegawai sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan secara optimal.

---

<sup>27</sup>Apri Dahlius dan Mariaty Ibrahim, "Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BANK Riaukepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singing", *JOM FISIP* 3, no. 2 (2016): h. 3.

- b. Mampu mengoptimalkan hasil kerja, Fasilitas dari organisasi diharapkan dapat menghasilkan output yang optimal.
- c. Mudah dalam penggunaan, Fasilitas sesuai dengan standar yang berlaku sehingga dalam penggunaanya akan lebih mudah.
- d. Mempercepat proses kerja, Dengan adanya fasilitas akan mengefisienkan waktu dalam penyelesaian tugas yang diberikan kepada para pegawai.
- e. Penempatan ditata dengan benar, Fasilitas ditempatkan pada tempat yang tidak mengganggu jalannya aktifitas kerja karyawan, harus di simpan pada tempat yang tepat.<sup>28</sup>

#### 4. Fasilitas Kerja dalam Perspektif Islam

Islam memandang fasilitas sebagai pemenuhan kebutuhan dan hak-hak para karyawan. Ini diharapkan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dalam bekerja. Dengan adanya fasilitas kerja ini memungkinkan untuk meningkatkan daya kerja pegawai sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Hal tersebut merupakan bentuk penghargaan dan penempatan posisi manusia dalam kemuliaan yang melebihi makhluk lainnya. Sebagaimana Firman Allah Swt dalam Q.S Al-Isra/17:70 yang berbunyi:

\* وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْوُجُوهِ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ  
وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ﴿٧٠﴾

---

<sup>28</sup> Apri Dahlius dan Mariaty Ibrahim, “Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BANK Riaukepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singing”, *JOM FISIP* 3, no. 2 (2016): h. 4.

Terjemahnya:

“Dan Sesungguhnya Telah kami muliakan anak-anak Adam, kami angkut mereka di daratan dan di lautan, kami beri mereka rezki dari yang baik-baik dan kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang Sempurna atas kebanyakan makhluk yang Telah kami ciptakan.”<sup>29</sup>

Maksud ayat di atas ialah, Allah memudahkan bagi anak Adam pengangkutan-pengangkutan di daratan dan di lautan untuk memperoleh penghidupan. Manusia merupakan makhluk yang paling mulia di sisi Allah. Diberikan rezki yang baik oleh Allah. Dengan hal ini, maka pemberian fasilitas kepada karyawan merupakan bentuk penghargaan bagi manusia yang memiliki kesempurnaan.

#### **D. Tingkat Pendidikan**

##### **1. Definisi Tingkat Pendidikan**

Sikula mendefinisikan pendidikan ialah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara keseluruhan dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya.<sup>30</sup> Pendidikan diperlukan oleh setiap orang karena pendidikan akan memberikan dan menambah wawasan individu itu sendiri. Pendidikan merupakan perkara penting untuk mencapai kesejahteraan dan kesempurnaan hidup manusia. Pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai dalam masyarakat dan kebudayaan.

---

<sup>29</sup> Andi Subarkah, dkk, *Cordova Al-Qur'an dan Terjemah* (Bandung: Syaamil Qur'an 2012), h. 289.

<sup>30</sup> Evert Fandimandang, dkk, “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) TBK Cabang Manado, *Jurnal EMBA* 5, no. 3 (2017): h. 4325.



## 2. Indikator Pendidikan

Ada beberapa indikator pendidikan menurut UU SISDIKNAS No. 20 (2003) ialah sebagai berikut:

### a. Jenjang pendidikan

- 1) Pendidikan dasar: Jenjang pendidikan awal selama 9 (Sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
- 2) Pendidikan menengah: Jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar
- 3) Pendidikan tinggi: Jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program Sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

- ### b. Kesesuaian jurusan
- adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut. Dengan demikian karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.<sup>31</sup>

## 3. Pendidikan Dalam Perspektif Islam

Islam sangat mementingkan pendidikan. Dengan pendidikan yang benar dan berkualitas, individu-individu yang beradab akan terbentuk yang pada akhirnya memunculkan kehidupan sosial yang bermoral. Segala aktifitas belajar mengajar

---

<sup>31</sup>Rudi Lestra Sujana, "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Kreatifitas Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan pada Kantor Kecamatan Sangkulirang Kabupaten Kutai Timur", *E-Journal Pemerintah Integrative* 5, no 1 (2017): h. 2.

dan sebagainya adalah termasuk dalam kategori ibadah. Hal ini sesuai dengan Firman Allah swt dalam Q.S Al-Dzariyat/51:56:

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ ﴿٥٦﴾

Terjemahnya:

“Dan Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku.”

Ayat ini menjelaskan bahwasanya jin dan manusia diciptakan untuk mengabdikan kepada Allah swt. Tujuan dari pendidikan itu sendiri ialah diharapkan mereka dapat mengetahui tugas utamanya sesuai dengan tugas awalnya diciptakan yaitu mengabdikan. Mengabdikan dalam terminologi Islam disebut beribadah. Ibadah merupakan dampak keyakinan bahwa pengabdian itu tertuju kepada yang memiliki kekuasaan yang tidak terbatas.

## **E. Disiplin Kerja**

### **1. Definisi Disiplin Kerja**

Menurut Sastrohadiwiryo disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan kerja yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.<sup>32</sup>

<sup>32</sup> Sastrohadiwiryo B. Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional* (Jakarta: PT Bumi Aksara 2003), h. 291.

## 2. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Bejo Siswanto pada tahun 2005 menguraikan bahwa maksud dan sasaran disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:

a. Tujuan umum disiplin kerja.

Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari esok.

b. Tujuan khusus disiplin kerja, seperti:

- 1) Untuk para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- 4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan

- 5) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.<sup>33</sup>

### 3. Indikator Disiplin Kerja

Ada beberapa indikator disiplin kerja yang dikemukakan oleh Hasibuan (2010) yaitu:

- a. Mematuhi semua peraturan perusahaan

Dalam melaksanakan pekerjaan semua pegawai diharapkan dapat mematuhi apa yang telah ditetapkan oleh pihak instansi.

- b. Penggunaan waktu secara efektif

Para pegawai diberikan waktu dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh pihak instansi maka dari itu diharapkan para karyawan dapat memanfaatkan waktu tersebut dengan sebaik-baiknya dan memberikan hasil yang optimal.

- c. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas

Dalam mengerjakan tugasnya, para pegawai sebisa mungkin menyelesaikan sesuai dengan tujuan dan target perusahaan.

- d. Tingkat absensi

Pegawai yang memiliki sifat disiplin maka akan menghindari kemangkiran absensi karena adanya rasa tanggung jawab yang dimilikinya.<sup>34</sup>

---

<sup>33</sup>Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), h. 340.

<sup>34</sup>Malayu S. P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010), h. 194.

#### 4. Disiplin Kerja dalam Perspektif Islam

Disiplin kerja merupakan suatu ibadah dalam perspektif Islam. Ibadah yang dimaksudkan ialah dengan adanya rasa tulus, ikhlas dan taat kepada aturan yang ditetapkan pemimpin. Sebagaimana Firman Allah swt dalam Q.S An-Nisa/4:59:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Terjemahnya :

“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian, yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya<sup>35</sup>

Pada ayat di atas menjelaskan bahwa harus taat pada aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh Allah swt dan rasulnya. Tidak hanya itu, juga dianjurkan untuk mematuhi aturan yang dibuat para pemimpin. Sama saja dalam dunia kerja, sebagai karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan maka juga harus mengikuti dan taat pada aturan yang dibuat oleh pimpinan. Taat dan patuh ini berkaitan dengan disiplin dalam bekerja yang dimana karyawan bersikap baik dan menjalankan aturan yang diberlakukan dalam perusahaan. Demi menghasilkan kinerja yang baik maka sifat disiplin ini seharusnya dapat dimiliki oleh setiap karyawan.

<sup>35</sup> Andi subarkah, dkk, *Cordova Al-Qur'an dan Terjemah* (Bandung: Syaamil Qur'an 2012), h. 87.

## F. Kinerja

### 1. Definisi Kinerja

Kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi.<sup>36</sup> Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak sekali faktor yang dapat memengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya.

### 2. Faktor-Faktor Keberhasilan Kinerja

Terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan untuk suatu organisasi mempunyai kinerja yang baik, yaitu:

#### a. Pernyataan tentang maksud dan nilai-nilai

Pernyataan tentang maksud atau *statement of purpose* mendefinisikan bagaimana organisasi diatur untuk melakukan sesuatu sehingga lebih bersifat *outcome-oriented* atau berorientasi pada manfaat daripada sekadar *mission statement* atau pernyataan tentang misi.

#### b. Manajemen strategis

Bartol dan Martin menyatakan manajemen strategis sebagai suatu proses yang dengan manajemen strategis manajer memformulasikan dan mengimplementasikan strategi yang terkait untuk mengoptimalkan pencapaian tujuan strategis dengan lingkungan yang tersedia dan kondisi internal yang ada.

---

<sup>36</sup>Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Depok: Rajawali Pers, 2017), h. 2.

c. Manajemen sumber daya manusia

Guess menyarankan praktik kinerja tinggi manajemen sumber daya manusia dilakukan melalui: harmonisasi kriteria dan persyaratan bagi semua staf, menggunakan tes psikologi dalam seleksi staf, sistem formal dalam mengomunikasikan nilai-nilai kepada staf, mengembangkan organisasi pembelajaran, merancang pekerjaan untuk menggunakan sepenuhnya keterampilan dan kemampuan, menggunakan survei sikap secara regular, penilaian formal terhadap seluruh staf paling tidak sekali dalam setahun, staf mendapatkan informasi tentang kinerja dan prospek organisasi, melakukan promosi internal bila memungkinkan, kebijakan keamanan kerja, menggunakan elemen merit dalam pengupahan staf.

d. Pengembangan organisasi

Filosofi dasar dalam pengembangan organisasi dapat didefinisikan sebagai berikut:

- 1) Konsep baru tentang orang, didasarkan pada pemahaman tentang meningkatnya pengetahuan tentang kebutuhan yang kompleks dan meningkat yang menggantikan dugaan orang yang bersifat penyederhanaan.
- 2) Konsep baru tentang kekuatan, didasarkan pada terjadinya kerja sama dan adanya alasan yang menggantikan model berdasarkan kekuatan.

- 3) Konsep baru tentang nilai-nilai organisasional, dipahami berdasarkan pada gagasan humanistic-demokratik, menggantikan sistem nilai mekanistik dari birokrasi.

e. Konteks organisasi

Dalam hubungannya dengan organisasi, kinerja atau proses pelaksanaan kerja dan hasil kerja suatu organisasi dipengaruhi secara langsung oleh rencana dan tindakan manajerial, struktur organisasi dan kondisi lingkungan eksternal dan internal.

f. Desain kerja

Desain kerja merupakan spesifikasi dari isi, metode, dan hubungan pekerjaan dengan maksud untuk memuaskan persyaratan teknologi dan organisasional seperti halnya persyaratan sosial dan pribadi pemegang kerja.

g. Fungsionalisasi

Bagaimana suatu organisasi berfungsi merupakan faktor kontekstual yang secara langsung memengaruhi proses desain dan operasi manajemen kinerja.

h. Budaya

Budaya merupakan perekat yang mempersatukan organisasi dengan manajemen kinerja. Komponen budaya organisasi ialah nilai-nilai, norma-norma, dan gaya kepemimpinan.



i. Kerja sama

Pengembangan yang paling penting atas inisiatif ini adalah kebutuhan atas kerja sama yang lebih baik dengan penggunaan tim multifungsional, multidisiplin, dan bentuk organisasi lainnya.<sup>37</sup>

### 3. Indikator Kinerja

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Bernadine (2004) ialah:

a. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

b. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktifitas yang diselesaikan pada waktu yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

d. Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimkasimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.

---

<sup>37</sup>Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Depok: Rajawali Pers, 2017), h. 71.

e. Kemandirian

Tingkat dimana seseorang mampu menyelesaikan segala sesuatu sendiri.<sup>38</sup>

#### 4. Kinerja dalam Perspektif Islam

Dalam perspektif Islam hasil dari amalan atau pekerjaan ialah kinerja. Kinerja merupakan hasil akhir yang didapatkan terhadap usaha yang telah dilakukan. Baik buruknya hasil yang didapatkan tergantung dari usaha yang dilakukan. Sebagaimana yang dijelaskan dalam Q.S At-Taubah/9:105 yang berbunyi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemahnya :

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan.”<sup>39</sup>

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

Kutipan ayat di atas memberikan gambaran bahwa kita memang dianjurkan untuk bekerja. Bekerjalah dengan sebaik-baiknya karena hasil dari pekerjaanmu akan dinilai hasilnya, pada kutipan “melihat pekerjaanmu” ini dimaksudkan kinerja yang dihasilkan. Jadi, selesaikanlah tugasmu secara optimal.

<sup>38</sup>Bryan Johanes Tampi, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia TBK Regional Sales Manado”, *Journal Acta Diurna* 3, no.4 (2014): h. 6.

<sup>39</sup>Andi subarkah, dkk, *Cordova Al-Qur'an dan Terjemah* (Bandung: Syaamil Qur'an 2012), h. 203.

## **G. Keterkaitan Variabel**

### **1. Hubungan antara Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Fasilitas merupakan suatu sarana yang diberikan pihak instansi kepada pegawai dalam menunjang pekerjaannya. Fasilitas ini memiliki peran penting dalam memberikan kinerja yang baik untuk instansi karena dengan fasilitas yang digunakan pegawai akan memudahkan dan lebih mengifesiensikan waktu penyelesaian tugas yang diberikan. Pemberian fasilitas ini juga dapat menumbuhkan semangat karyawan dan menganggap dirinya diperhatikan oleh perusahaan sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik.

### **2. Hubungan antara Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai**

Untuk menciptakan kinerja yang baik maka pada diri individual juga membutuhkan pendidikan karena dengan pendidikan akan menambah wawasan para karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya di perusahaan. Sehingga dengan adanya wawasan dan pengetahuan yang dimiliki para pegawai ini akan menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi.

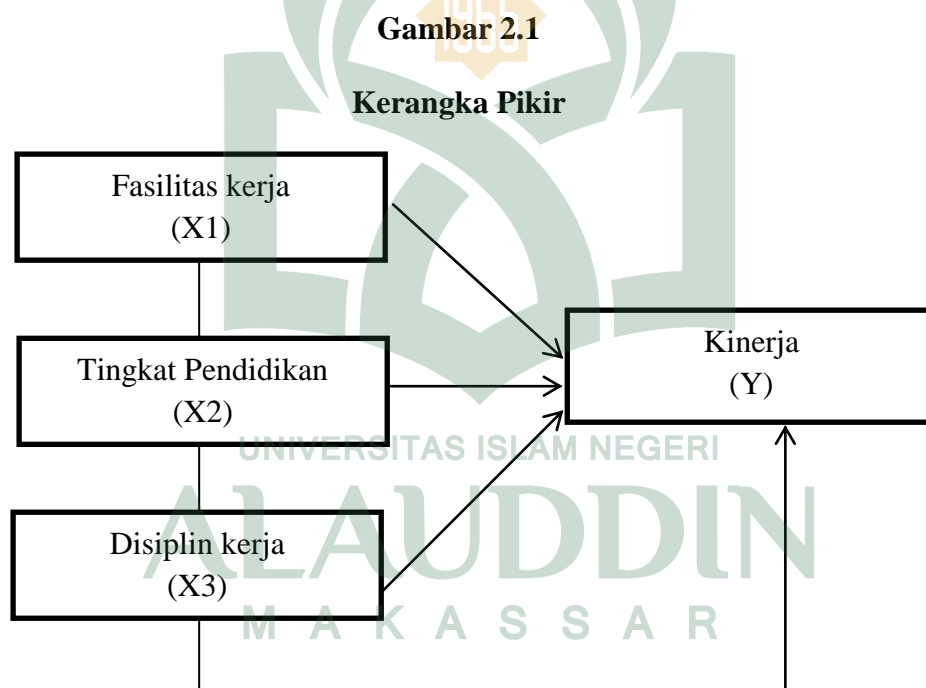
### **3. Hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Setiap perusahaan menginginkan para pegawainya menanamkan sifat disiplin dalam dirinya, karena dengan adanya sifat disiplin ini maka karyawan juga akan menjadi lebih produktif. Sifat disiplin dalam bekerja menjadi bentuk tanggung jawab yang diperlihatkan karyawan dan kesungguhannya dalam bekerja. Karyawan yang taat dan patuh pada aturan yang telah dibuat dalam perusahaan akan menghasilkan kinerja yang lebih baik karena tidak akan

menundah-nundah pekerjaannya dan selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya.

#### H. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan pondasi utama dimana sepenuhnya proyek penelitian itu ditujukan. Hal ini merupakan jaringan hubungan antarv ariabel yang secara logis diterangkan, dan dielaborasi dari perumusan masalah.<sup>40</sup> Kerangka pikir merupakan hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang dideskripsikan. Dalam penelitian ini, kerangka pikir disajikan dalam bentuk gambar sebagai berikut:



<sup>40</sup> Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi* (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2013), h. 52.

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Jenis dan Lokasi Penelitian**

###### **1. Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian jenis kuantitatif. Karena data yang diperoleh nantinya berupa angka. Angka yang diperoleh akan dianalisis datanya lebih lanjut. Penelitian kuantitatif merupakan suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.<sup>41</sup>

###### **2. Lokasi Penelitian**

Lokasi dalam penelitian ini ialah RSUD Lasirang Pinrang bertempat di jalan Macan No. 22 Kelurahan Macorowalie Kecamatan Watang Sawitto Kab. Pinrang.

##### **B. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih.<sup>42</sup> Penelitian ini menghubungkan pengaruh fasilitas kerja, tingkat pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

---

<sup>41</sup>S. Margono, *Metodologi Penelitiann Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), h. 105.

<sup>42</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuanntitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: PT. Alfabet, 2016), h. 21.

### C. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>43</sup> Sampel adalah suatu prosedur dimana hanya sebagaia populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi.<sup>44</sup> Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling* yaitu memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik *probability sampling* yang digunakan adalah *simple random sampling* atau biasa disebut dengan teknik acak sederhana.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pada RSUD Lasinrang Pinrang. Adapun jumlah populasi perawat RSUD Lasinrang Pinrang sebanyak 133 orang dan tingkat batas toleransi kesalahan ditetapkan atau tingkat signifikasi sebesar 5%. Besarnya sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n : sampel

N : jumlah populasi

e : perkiraan tingkat kesalahan

<sup>43</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: PT. Alfabet, 2016), h. 117.

<sup>44</sup>Syofian Siregar, *Statistika Deskriptif untuk Penelitian* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h. 145

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{133}{1 + 133(0,05)^2} = 99.812$$

Dari rumusan di atas maka didapat besarnya jumlah sampel yang akan diteliti. Dari jumlah populasi sebanyak 133 pegawai dan menggunakan batas kesalahan sebesar 5%. Maka jumlah sampel yang akan diteliti ialah sebanyak 100 responden.

#### **D. Jenis dan Sumber Data**

Jenis dan sumber data yang dikumpulkan penulis dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu:

##### **1. Data primer**

Data primer merupakan data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya. Data primer dalam penelitian ini ialah tanggapan berupa jawaban dari para narasumber yang dijawab langsung dengan menggunakan kousiner. Kousiner ini ditujukan pada pegawai RSUD Lasinrang Pinrang

##### **2. Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data yang dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data.<sup>45</sup>

Penelitian yang diperoleh secara tidak langsung seperti dokumen-dokumen serta arsip-arsip yang di *website* perusahaan.

---

<sup>45</sup>Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi* (Jakarta: Erlangga, 2013), h. 148.

### E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

#### 1. Metode Wawancara

Metode wawancara ini memperoleh hasil dengan cara melakukan tanya jawab langsung kepada seluruh objek penelitian dalam hal ini semua pegawai RSUD Lasinrang Pinrang.

#### 2. Metode Observasi

Pada metode ini peneliti turun dilapangan untuk melihat kejadian secara langsung yang terjadi pada objek penelitian. Ini bertujuan untuk lebih mengetahui secara jelas kondisi lingkungan di RSUD Lasinrang Pinrang.

#### 3. Metode Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan dan pernyataan kepada responden yang ada di RSUD Lasinrang Pinrang.

**Tabel 3.1 Skala Pengukuran Data**

NO	Simbol	Alternatif Jawaban	Skor
1.	SS	Sangat Setuju	5
2.	S	Setuju	4
3.	KR	Kurang Setuju	3
4.	TS	Tidak Setuju	2
5.	STS	Sangat Tidak Setuju	1



## F. Instrumen Penelitian

Adapun instrumen dalam penelitian ini ialah:

**Tabel 3.2**

**Indikator Variabel Penelitian**

No	Variabel	Definisi Variable	Indikator	Skala
1.	Fasilitas kerja (X1)	Fasilitas kerja merupakan pemenuhan kebutuhan yang diberikan pihak instansi kepada para pegawai untuk lebih memudahlan pekerjaannya.	a. Sesuai dengan kebutuhan b. Mampu mengoptimal kan hasil kerja c. Mudah dalam penggunaan d. Mempercepat proses kerja e. Penempatan ditata dengan benar (Faisal 2005)	Likert
2.	Tingkat Pendidikan (X2)	Tahapan pendidikan yang diitetatapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik tujuan yang akan dicapai dan kemauan yang dikembangkan	a. Jenjang pendidikan b. Kesesuaian jurusan (UU SISDIKNAS No. 20:2003)	Likert
3.	Disiplin Kerja (X3)	Sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau memenuhi segala peraturan yang telah ditentukan.	a. mematuhi semua peraturan perusahaan b. penggunaan waktu secara efektif c. tanggung jawab pekerjaan tugas d. tingkat absensi	Likert

			(Hasibuan 2010)	
4.	Kinerja (Y)	Tolak ukur pegawai dalam melaksanakan seluruh tugas yang ditargetkan pada pegawai.	a. Kualitas b. Kuantitas c. ketepatan waktu d. Efektifitas e. Kemandirian (Bernadine 2004)	Likert

Untuk mengukur variabel fasilitas kerja (X1), Tingkat Pendidikan (X2), Disiplin kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) menggunakan angket dengan alat ukur menggunakan skala Likert.

#### **G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data**

##### **1. Teknik Pengolahan**

Pengolahan data merupakan proses dimana data akan diolah dan menghasilkan sesuatu yang sederhana untuk dibaca dan dimengerti. Dengan menggunakan metode kuantitatif diharapkan para responden dapat memberikan jawaban yang jelas dan akurat tentang hubungan antara fasilitas kerja, tingkat pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada objek penelitian.

## 2. Teknik Analisis Data

### a. Uji Validitas

Validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur.<sup>46</sup> Uji validitas ini digunakan untuk sah atau validnya suatu kuesioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuisisioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Kriteria pengujian validitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika  $r$  hitung positif dan  $r$  hitung  $> r$  tabel maka butir pernyataan tersebut adalah valid.
- 2) Jika  $r$  hitung negatif dan  $r$  hitung  $< r$  tabel maka butir pernyataan tersebut adalah tidak valid.

### b. Uji Realibilitas

Realibilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula.<sup>47</sup> Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS dipakai untuk mengukur realibilitas dengan uji statistic *Croanbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ )  $> 0,60$ .

---

<sup>46</sup>Syofian Siregar, *Statistika Deskriptif untuk Penelitian* ( Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h. 162.

<sup>47</sup> Syofian Siregar, *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*, h. 173.

### c. Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui dan menguji kelayakan atas model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Pengujian ini juga dimaksudkan untuk memastikan bahwa di dalam model regresi yang digunakan tidak terdapat multikolonieritas dan heteroskedastisitas serta untuk memastikan bahwa data yang dihasilkan berdistribusi normal.

Uji asumsi klasik mencakup hal sebagai berikut:

#### 1) Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah data penelitian yang diperoleh berdistribusi normal atau mendekati normal, karena data yang baik adalah data yang menyerupai distribusi normal. Uji distribusi normal merupakan syarat untuk semua uji statistik. Uji normalitas dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah uji *kolmogorov smirno*. Apabila nilai Asymp.sig (2-tiled)  $> 0,05$  maka data dinyatakan berdistribusi normal.<sup>48</sup>

#### 2) Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antat sesama variabel independen sama dengan nol. Dalam

---

<sup>48</sup>Imam Gunawan, *Pengantar Statistik Inferensial* (Jakarta: Rajawali Pers, 2017), h. 93.

penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan VIF. Nilai *Tolerance* yang besarnya di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10.00 menunjukkan bahwa tidak ada multikolonieritas diantara variabel bebasnya.

### 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Dapat dilihat dari grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (ZRESID). Dasar analisis yang digunakan adalah: jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu atau teratur maka mengindikasikan telah terjadi Heteroskedastisitas. Sebaliknya bila titik-titik yang ada menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.<sup>49</sup>

Cara lain yang dapat digunakan untuk uji heteroskedastisitas adalah dengan uji *glejser*. Uji ini dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika tingkat signifikannya di atas 0.05 maka model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.<sup>50</sup>

### 4) Uji Autokorelasi

Autokorelasi artinya adanya korelasi antara anggota serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu (seperti dalam urutan waktu) atau

---

<sup>49</sup>Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2005), h. 36.

<sup>50</sup>Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*, h.25.

ruang (seperti dalam data *cross ssectional*). Konsekuensi dari adanya autokorelasi khusus dalam model regresi adalah model regresi yang dihasilkan tidak dapat digunakan untuk menaksir nilai variabel kriterium (variabel dependen) pada nilai variabel prediktor (variabel independen) tertentu. Untuk mendeteksi adanya autokorelasi dalam suatu model regresi, dapat dilakukan melalui pengujian terhadap nilai uji Durbin-Watson.<sup>51</sup>

#### **d. Model Analisis Data**

Data yang telah dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan analisis statistik, yakni:

##### **1) Analisis Regresi Linear Berganda**

Uji ini digunakan untuk meramalkan suatu keadaan (naik turunnya) variabel dependen apabila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor yang dimanipulasi (dinaikturunkan nilainya).<sup>52</sup> Dalam penelitian ini akan diuji apakah terdapat hubungan antara variabel independen: fasilitas kerja (X1), tingkat pendidikan (X2) dan disiplin kerja (X3) dengan variabel dependen: Kinerja (Y). Pengujian terhadap hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi ini dilakukan untuk memprediksi pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel tergantung, baik secara persial maupun simultan. Rumus regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

---

<sup>51</sup> Imam Gunawan, *Pengantar Statistik Inferensial*, h.100.

<sup>52</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2003), h. 210.

$$Y = \alpha + B1.X1 + B2.X2 + B3.X3$$

Keterangan:

- $\alpha$  : nilai konstan
- B : koefisien
- Y : Kinerja
- X1 : Fasilitas kerja
- X2 : tingkat pendidikan
- X3 : disiplin kerja

## 2) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen nilai R square dikatakan baik jika di atas 0,05 karena nilai R square berkisar 0-1.

## e. Uji Hipotesis

### 1) Uji F Simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Jika nilai probabilitas  $< 0,05$  maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun, jika nilai signifikansi  $f > 0,05$  maka tidak terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

### 2) Uji t (Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel

terikat. Jika nilai  $t$ -hitung lebih besar dari nilai  $t$ -tabel, maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh positif terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi  $t < 0,05$  maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.





## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN**

#### **A. *Gambaran Umum RSUD Lasinrang Pinrang***

##### **1. Sejarah Singkat tentang RSUD Lasinrang Pinrang**

Rumah sakit umum Lasinrang merupakan pelayanan kesehatan yang dibangun pada awal tahun 1960 yang terletak di jalan Lasinrang No. 26 Pinrang. Dengan meningkatnya permintaan pelayanan kesehatan sedangkan sarana dan prasarana sudah tidak memungkinkan untuk dikembangkan maka lokasi RSUD Lasinrang Pinrang dipindahkan ke lokasi baru yaitu di jalan Macan No. 22 di kelurahan Maccorawalie kecamatan Watang Sawitto sampai sekarang.

Perubahan status kelas C berdasarkan SK Menteri Kesehatan RI Nomor: 543/Menkes/SK/VI/1996 sejalan dengan meningkatnya permintaan pelayanan kesehatan sedangkan sarana dan prasarana sudah tidak memungkinkan untuk dikembangkan maka pada tanggal 1 Agustus 1996 mulai dilaksanakan pembangunan di lokasi baru dengan peletakan batu pertama oleh Bupati Pinrang H.A. Firdaus Amirullah Rumah Sakit Umum Lasinrang Pinrang yang baru menempati luas tanah  $\pm$  3 ha. Yang terletak di Jalan Macan No. 22 di Kelurahan Macorawalie Kecamatan Watang Sawitto. Pembangunan rumah sakit dilaksanakan secara bertahap. Baru tahun 2001 – 2004 pembangunan rumah sakit sangat pesat berkat dukungan Pemerintah Daerah dalam hal ini Drs. H.A. Nawir MP, selaku Bupati Pinrang yang mempunyai perhatian besar terhadap pelayanan kesehatan khususnya di RSUD Lasinrang Pinrang yang mana Direkturnya adalah dr. H. Makbul Tapa, M.Kes. Peresmian secara simbolis bersama Kantor Bupati

Pinrang oleh Bapak Gubernur H.Z.B. Palaguna yang mana operasionalnya mulai tanggal 1 Agustus 2002 Rumah Sakit Umum Lasinrang Pinrang menempati bangunan  $\pm 7.463.125$  m<sup>2</sup> dengan Fasilitas peralatan sudah lebih dari cukup.

Dalam hal pelayanan rujukan kesehatan, Rumah Sakit Umum Lasinrang Pinrang melayani rujukan dari 14 Puskesmas yang ada di Kabupaten Pinrang, 2 Rumah Sakit Swasta dalam wilayah Kabupaten Pinrang, Serta RSUD lasinrang juga menerima rujukan dari luar kab. Pinrang yang ada disekitar kab. Pinrang. Rumah Sakit Umum Lasinrang Pinrang adalah Unit Pelaksana Teknis Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang yang secara Teknis Fungsional bertanggung jawab kepada Kepala Dinas Kesehatan dan Teknis Operasional bertanggung jawab kepada Kepala Daerah yang mempunyai tugas pokok melaksanakan upaya Pelayanan Kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan upaya penyembuhan, pemulihan yang dilaksanakan secara serasi terpadu dalam rangka pelaksanaan peningkatan Pelayanan Kesehatan serta pencegahan penyakit dan melakukan upaya rujukan di wilayah Kabupaten Pinrang.

## **2. Visi Misi RSUD Lasinrang Pinrang**

### **Visi**

Terkemuka dalam kualitas pelayanan kesehatan rumah sakit umum daerah di provinsi Sulawesi Selatan.

### **Misi**

- 1) Melaksanakan pelayanan prima yang didukung dengan sistem tata kelola pelayanan dan non pelayanan yang efektif.

- 2) Melaksanakan pengembangan sumber daya manusia yang kompeten, berkarakter dan berdedikasi tinggi.
- 3) Melaksanakan pengembangan sarana dan prasarana yang berfokus kepada pemenuhan standar akreditasi versi 2012 dan kemajuan teknologi kedokteran.

### **3. Struktur Organisasi RSUD Lasinrang Pinrang**

Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum Lasinrang Pinrang dibentuk berdasarkan PERDA No. 18 Tahun 2008 tentang Organisasi Di Tata Kerja Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Daerah Tk . II Pinrang.

Adapun Uraian Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum Lasinrang Pinrang sebagai berikut:

1. Direktur RSUD Lasinrang Pinrang
2. Kepala Bagian Kesekretaris
  - a. Kepala Sub. Bagian Kepegawaian
  - b. Kepala Sub. Bagian Perlengkapan
  - c. Kepala Sub. Bagian Keuangan
3. Kepala Bidang Perencanaan & Pengembangan
  - a. Sub. Bidang Program & Informasi
  - b. Sub. Bidang Pengembangan SDM & Remunerasi
4. Kepala Bidang Pelayanan Medis
  - a. Sub. Bidang Pelayanan Medis
  - b. Sub. Bidang Penunjang Medik & Non Medik

## 5. Kepala Bidang Keperawatan

- a. Sub. Bidang Bimbingan Asuhan Keperawatan
- b. Sub. Bidang Logistik & SDM Keperawatan

## B. Gambaran Penelitian

### 1. Karakteristik Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh pemberian fasilitas kerja. tingkat pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Lasinrang Pinrang. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 100 pegawai. Karakteristik responden berguna untuk menguraikan identitas responden menurut sampel penelitian yang ditetapkan. Salah satu tujuan dengan karakteristik responden adalah memberikan gambaran objek sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden dalam penelitian ini dikelompokkan menurut umur, jenis kelamin dan tingkat pendidikan. Agar dapat memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan dalam tabel mengenai data responden sebagai berikut:

#### a) Karakteristik Responden berdasarkan Umur

Penyajian data responden berdasarkan umur yang telah dikumpulkan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Umur**

Umur (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
21-30	61	61%
31-40	39	39%
<b>Jumlah</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

*Sumber: data primer yang diolah, 2019.*

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa untuk umur responden yang terbanyak adalah 21-30 tahun yaitu sebanyak 61 orang atau 61%, hal ini menunjukkan bahwa perawat pada RSUD Lasinrang Pinrang sebagian besar masih muda dan merupakan umur yang sangat produktif. Pada usia 21-30 tahun perawat dengan usia tersebut diharapkan bisa bekerja lebih energik dan menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dibandingkan dengan perawat dengan usia 31-40 tahun sebanyak 39 orang atau 39%.

#### b) Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu. Penyajian data primer responden berdasarkan jenis kelamin yang berhasil diperoleh adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	33	33%
Perempuan	67	67%
<b>Jumlah</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

*Sumber: data primer yang diolah, 2019*

Pada Tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin perempuan lebih banyak dibandingkan responden berjenis kelamin laki-laki yang bekerja di RSUD Lasinrang Pinrang. Hal tersebut dikarenakan perempuan dengan jiwa keibuannya dianggap lebih mampu berinteraksi dengan baik dan membangun kedekatan emosional antara perawat dengan pasiennya dibanding dengan perawat laki-laki yang tidak memiliki sifat keibuan.

### c) Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tingkat pendidikan seorang pegawai berpengaruh terhadap kinerja karena tingkat pemahaman berbeda dan kualitas kinerja yang dihasilkan akan berbeda pula. Penyajian data responden berdasarkan pendidikan terakhir yang telah dikumpulkan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
D3	28	28%
D4	20	20%
S1	52	52%
<b>Jumlah</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

*Sumber: data primer yang diolah, 2019*

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden yang terbanyak adalah dari kelompok responden yang berpendidikan S1 yaitu sebanyak 52 orang atau 52%. Hal ini menunjukkan bahwa perawat yang ada di RSUD Lasinrang Pinrang memiliki pendidikan yang tinggi. Sehingga dapat mempengaruhi kualitas kerja dengan kapasitas ilmu pengetahuan dalam bidang keperawatan yang diperoleh dari tingkat pendidikan S1 dibandingkan perawat dengan tingkat pendidikan D3 dan D4.

### C. Hasil Analisis Data dan Pengujian Hipotesis Pegawai RSUD Lasinrang Pinrang

#### 1. Pengujian Validitas dan Realibilitas

##### a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana alat ukur digunakan dapat mengukur kejadian/gejala yang akan diukur. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai positif maka butir pernyataan atau indikator tersebut dikatakan valid.

Jika  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel (pada taraf signifikan 5%) maka pernyataan tersebut dikatakan valid.<sup>53</sup> Pengujian validitas dapat dilihat sebagai berikut:

### 1) Fasilitas Kerja

**Tabel 4.4 Hasil Pengujian Validitas Fasilitas Kerja (X1)**

No	Variabel X1	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X1.P1	0,681	0,165	Valid
2.	X1.P2	0,606	0,165	Valid
3.	X1.P3	0,640	0,165	Valid
4.	X1.P4	0,654	0,165	Valid
5.	X1.P5	0,623	0,165	Valid

*Sumber: Data diolah (Output SPSS 24), 2019*

Tabel 4.4 menunjukkan seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai instrumen atau pernyataan untuk mengukur variabel yang diteliti.

### 2) Tingkat Pendidikan

**Tabel 4.5 Hasil Pengujian Validitas Tingkat Pendidikan (X2)**

No	Variabel X2	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X2.P1	0,817	0,165	Valid
2.	X2.P2	0,807	0,165	Valid
3.	X2.P3	0,927	0,165	Valid
4.	X2.P4	0,840	0,165	Valid

*Sumber: Data diolah (Output SPSS 24), 2019*

Tabel 4.5 menunjukkan seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai instrumen atau pernyataan untuk mengukur variabel yang diteliti.

<sup>53</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19* (Semarang: BP Universitas Diponegoro, 2011), h.52.

### 3) Disiplin

**Tabel 4.6 Hasil Pengujian Validitas Disiplin Kerja (X3)**

No	Variabel X3	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X3.P1	0,732	0,165	Valid
2.	X3.P2	0,725	0,165	Valid
3.	X3.P3	0,732	0,165	Valid
4.	X3.P4	0,781	0,165	Valid

*Sumber: Data diolah (Output SPSS 24), 2019*

Tabel 4.6 menunjukkan seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai instrumen atau pernyataan untuk mengukur variabel yang diteliti.

### 4. Kinerja

**Tabel 4.7 Hasil Pengujian Validitas Kinerja (Y)**

No	Variabel Y	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	Y1.P1	0,801	0,165	Valid
2.	Y2.P2	0,542	0,165	Valid
3.	Y3.P3	0,714	0,165	Valid
4.	Y4.P4	0,830	0,165	Valid
5.	Y5.P5	0,635	0,165	Valid

*Sumber: Data diolah (Output SPSS 24), 2019*

Tabel 4.7 menunjukkan seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai instrumen atau pernyataan untuk mengukur variabel yang diteliti.

#### b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Pengukuran realibilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *One Shot* atau sekali pengukuran saja. Pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur realibilitas dengan uji statistik *Croanbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan realibel jika nilai *Croanbach*



$Alpa > 0,60$ .<sup>54</sup> Hasil pengujian realibilitas untuk masing-masing variabel diringkas pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.8 Hasil Pengujian Realibilitas**

Variabel	Croanbach's Alpha	N of Items
Fasilitas Kerja (X1)	0,622	5
Tingkat Pendidikan (X2)	0,868	4
Disiplin (X3)	0,729	4
Kinerja (Y)	0,736	5

Sumber: Data diolah (Output SPSS 24), 2019

Hasil uji realibilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan realibel karena semua variabel menunjukkan *croanbach's alpha* > 0,60 sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a) Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas merupakan untuk mengetahui apakah data penelitian yang diperoleh berdistribusi normal atau mendekati normal, karena data yang baik adalah data yang menyerupai distribusi normal. Uji distribusi normal merupakan syarat untuk semua uji statistik. Uji normalitas dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah uji *Kolmogorov Smirnov*. Apabila nilai *Asymp.sig* (2-tiled) > 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal.<sup>55</sup>

<sup>54</sup> Algifari, *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*, Edisi 3 (Yogyakarta, BPFE UGM, 2015), h.97.

<sup>55</sup> Imam Gunawan, *Pengantar Statistik Inferensial*, h.93.

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.49074731
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.050
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.055 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: data diolah (output SPSS 24), 2019

Hasil dari uji normalitas dari tabel di atas menunjukkan bahwa semua data berdistribusi secara normal, karena dapat dilihat bahwa hasil uji menunjukkan angka probabilitas  $0,055 > 0,05$  maka data dinyatakan berdistribusi normal. Kesimpulannya model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### b) Uji Multikolinearitas

Menguji adanya kasus multikolinearitas adalah dengan patokan nilai VIF (*Variance inflation factor*) dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Untuk melihat adanya kasus multikolinearitas adalah dengan melihat VIF, apabila nilai VIF suatu model kurang dari 10 atau nilai toleransi yang besarnya di atas 0,1. Maka model tersebut dinyatakan bebas dari kasus multikolinearitas.<sup>56</sup> Hasil multikolinearitas dapat ditunjukkan dalam tabel berikut:

<sup>56</sup> Imam Gunawan, *Pengantar Statistik Inferensial*, h.102.

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity statistics	
		Tolerance	VIF
1			
	Fasilitas kerja	.985	1.015
	Tingkat pendidikan	.776	1.289
	Disiplin	.786	1.273
a. Dependent variable: kinerja karyawan			

Sumber: data diolah (output SPSS 24), 2019

Tabel 4.10 menunjukkan uji multikolinearitas, dapat dilihat pada tabel *coefficients* kolom *tolerance* dan VIF. Nilai VIF untuk variabel fasilitas kerja yaitu 1,015 dengan *tolerance* 0,985, untuk variabel tingkat pendidikan nilai VIF 1,289 dengan *tolerance* 0,776 dan untuk variabel disiplin nilai VIF 1,273 dengan *tolerance* 0,786. Semua nilai *tolerance* dari ketiga variabel  $> 0,10$  dan VIF dari ketiga variabel  $<$  dari 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas pada ketiga variabel bebas tersebut. Berdasarkan syarat asumsi klasik regresi linear, bahwa model regresi linier yang baik adalah yang terbebas dari adanya multikolinieritas. Dengan demikian, model di atas telah terbebas dari adanya multikolinieritas.

#### c) Uji Heteroskedastisitas

Cara yang dapat digunakan untuk uji heteroskedastisitas adalah dengan uji *Glejser*. Uji ini dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel dependen. Jika tingkat signifikannya di atas 0,05 maka model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.<sup>57</sup>

<sup>57</sup> Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS* (Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2005), h.25.

**Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	T	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B		Beta		
1 (Constant)	.025	1.273		.020	.984
FASILITAS_KERJA	.035	.047	.076	.756	.452
TINGKAT_PENDIDIKAN	.092	.057	.183	1.607	.111
DISIPLIN	-.059	.054	-.122	-1.082	.282

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: data diolah (output SPSS 24), 2019

Tabel 4.11 menunjukkan variabel fasilitas kerja dengan tingkat signifikannya 0,452, variabel tingkat pendidikan dengan tingkat signifikannya 0,111, variabel disiplin dengan tingkat signifikannya 0,282. Semua variabel menunjukkan tingkat signifikannya di atas 0,05, maka model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

#### d) Uji Autokorelasi

Autokorelasi artinya adanya korelasi antara anggota serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu (seperti dalam data deretan waktu) atau ruang (seperti dalam data *cross sectional*). Konsekuensi dari adanya autokorelasi khusus dalam model regresi adalah mode regresi yang dihasilkan tidak dapat digunakan untuk menaksir nilai variabel kriterium (variabel dependen) pada nilai variabel prediktor (variabel independen) tertentu. Untuk mendeteksi adanya autokorelasi dalam suatu model regresi, dapat dilakukan melalui pengujian terhadap nilai uji Durbin-Watson.<sup>58</sup>

<sup>58</sup> Imam Gunawan, *Pengantar Statistik Inferensial*, h.100.

**Tabel 4.12 Hasil Uji Autokorelasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.540 <sup>a</sup>	.292	.270	1.51386	1.754
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, FASILITAS_KERJA, TINGKAT_PENDIDIKAN					
b. Dependent Variable: KINERJA					

Sumber: data diolah (output SPSS 24), 2019

Mengenai dasar pengambilan uji autokorelasi dengan Durbin Watson Test dapat digunakan dengan metode pengujian yang sering digunakan adalah dengan uji Durbin-Watson dengan ketentuan sebagai berikut:

H0: Tidak ada autokorelasi

H1: Ada autokorelasi

#### **Deteksi Autokorelasi Positif:**

Jika  $dw < dL$  maka terdapat autokorelasi positif,

Jika  $dw > dU$  maka tidak terdapat autokorelasi positif,

Jika  $dL < dw < dU$  maka pengujian tidak meyakinkan atau tidak dapat disimpulkan.

#### **Deteksi Autokorelasi Negatif:**

Jika  $(4 - dw) < dL$  maka terdapat autokorelasi negatif,

Jika  $(4 - dw) > dU$  maka tidak terdapat autokorelasi negatif,

Jika  $dL < (4 - dw) < dU$  maka pengujian tidak meyakinkan atau tidak dapat disimpulkan.

Tabel 4.12 menunjukkan nilai dw sebesar 1,754,  $dL = 1,633$ ,  $dU = 1,715$ . Jadi, berdasarkan tabel tersebut  $dw = 1,754 > dU = 1,715$  tidak terjadi Autokorelasi Positif.

Jika  $(4-dw) > dU$  maka pengujian tidak terdapat autokorelasi negatif. Dari deteksi autokorelasi negatif:  $dw = 4 - 1,754 = 2,246$ ,  $dU = 1,715$  sehingga  $dw = 2,246 > Du = 1,715$  tidak terjadi autokorelasi negatif. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi positif maupun negatif atau tidak terdapat autokorelasi.

### 3. Analisis Regresi Linear Berganda

#### a) Persamaan Regresi

Analisis regresi berguna untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh secara individual dan secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Model persamaan regresi yang baik bisa memenuhi persyaratan asumsi klasik, antaralain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolenieritas, bebas dari autokorelasi dan terbebas dari heterokedastisitas, dan analisis sebelumnya membuktikan bahwa penelitian ini sudah baik.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel terikat kinerja pegawai pada RSUD Lasinrang Pinrang. Hasil dari SPSS yang digunakan sebagai alat analisis maka hasil regresi berganda adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.13 Hasil Persamaan Regresi**

Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	6.997	2.446		2.861
	FASILITAS_KERJA	.178	.090	.172	1.988
	TINGKAT_PENDIDIKAN	.394	.110	.349	3.580
	DISIPLIN	.242	.104	.225	2.321
					Sig.

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: data diolah (output SPSS 24), 2019

Tabel 4.13 di atas, dari hasil perhitungan variabel bebas dapat disusun dalam suatu model berikut:

$$Y = 6,997 + 0,178X_1 + 0,394X_2 + 0,242X_3$$

Keterangan:

Y = kinerja pegawai RSUD Lasinrang Pinrang

X<sub>1</sub> = Fasilitas kerja

X<sub>2</sub> = Tingkat pendidikan

X<sub>3</sub> = Disiplin

Hasil dari analisis di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 6,997, angka tersebut menunjukkan bahwa jika X<sub>1</sub> (fasilitas kerja), X<sub>2</sub> (tingkat pendidikan) dan X<sub>3</sub> (disiplin) sebesar 6,997.
- 2) X<sub>1</sub> (fasilitas kerja) nilai koefisien sebesar 0,178 artinya apabila terjadi kenaikan fasilitas kerja, maka nilai kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,178 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.
- 3) X<sub>2</sub> (tingkat pendidikan) nilai koefisien sebesar 0,394 artinya apabila terjadi kenaikan tingkat pendidikan, maka nilai kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,394 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.
- 4) X<sub>3</sub> (disiplin) nilai koefisien sebesar 0,242 artinya apabila terjadi kenaikan disiplin, maka nilai kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,242 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

### b) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen nilai R square dikatakan baik jika di atas 0,05 karena nilai R square berkisar 0-1.

**Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.540 <sup>a</sup>	.292	.270	1.51386

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, FASILITAS\_KERJA, TINGKAT\_PENDIDIKAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: data diolah (output SPSS 24), 2019

Berdasarkan Tabel 4.14 besarnya R square adalah 0,292 hal ini berarti 29,2% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan dari ketiga variabel fasilitas kerja, tingkat pendidikan dan disiplin kerja. Variabel-variabel yang dapat mempengaruhi di luar variabel dalam penelitian ini yaitu upah dan lingkungan kerja.

## 4. Uji Hipotesis

### a) Uji F (Simultan)

Uji ini merupakan pengujian secara bersama-sama variabel-variabel fasilitas kerja, tingkat pendidikan dan disiplin terhadap kinerja pegawai. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Nilai  $F_{tabel}$  dilihat pada tabel statistik untuk signifikan 0,05 dengan  $df_1 = (K-1)$  dan  $df_2 = (n-k)$ , dimana  $k$  = jumlah variabel (bebas+terikat)



dan  $n$  = jumlah sampel pembentuk regresi. Jadi,  $df_1 = (4-1) = 3$  dan  $df_2 = (100-4) = 96$ . Hasil yang diperoleh untuk  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 2,70.

**Tabel 4.15 Hasil Uji f**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	90.580	3	30.193	13.175	.000 <sup>b</sup>
	Residual	220.010	96	2.292		
	Total	310.590	99			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN, FASILITAS\_KERJA, TINGKAT\_PENDIDIKAN

Sumber: data diolah (output SPSS 24), 2019

Tabel 4.15 di atas dari uji ANOVA atau uji F didapat nilai  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 13,175 nilai ini lebih besar dari nilai  $F_{\text{Tabel}}$  yaitu 2,70 dengan nilai signifikannya 0,000. Karena nilai signifikannya juga lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai atau dapat dikatakan bahwa ketiga variabel bebas fasilitas kerja, tingkat pendidikan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

### c) Uji t (Parsial)

Uji t untuk menguji kemaknaan atau keberartian koefisien regresi parsial. Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan  $t_{\text{hitung}}$  dengan  $t_{\text{tabel}}$  pada taraf nyata  $\alpha = 0.05$ . Uji t berpengaruh apabila hasil perhitungan  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau nilai signifikan kesalahan lebih kecil atau sama dari 5% ( $\text{sig} < 0,05$ ). Nilai  $t_{\text{tabel}}$  dapat dilihat pada tabel statistik untuk signifikansi 0,05 dengan  $df = n-k$ . Dimana  $k$  = jumlah variabel (bebas+terikat) dan  $n$  = jumlah sampel pembentuk regresi. Jadi,  $df = 100-4 = 96$ . Hal ini diperoleh untuk  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,660.

**Tabel 4.16 Hasil Uji t**

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.997	2.446		2.861	.005
	FASILITAS_KERJA	.178	.090	.172	1.988	.050
	TINGKAT_PENDIDIKAN	.394	.110	.349	3.580	.001
	DISIPLIN	.242	.104	.225	2.321	.022

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: data diolah (output SPSS 24), 2019

Tabel 4.16 di atas hasil output SPSS terlihat bahwa:

1. Nilai  $t_{hitung}$  variabel X1 lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$  ( $1,988 > 1,660$ ) dengan tingkat signifikan sama 0,05 yaitu 0,05. Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan fasilitas kerja, maka nilai kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.
2. Nilai  $t_{hitung}$  variabel X2 lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$  ( $3,580 > 1,660$ ) dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,00. Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan tingkat pendidikan, maka nilai kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.
3. Nilai  $t_{hitung}$  variabel X3 lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$  ( $2,321 > 1,660$ ) dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,02. Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan disiplin kerja, maka nilai kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

#### **D. Pembahasan Hasil Penelitian**

##### **1. Pengaruh Fasilitas Kerja, Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Melihat pada tanggapan responden yang mayoritas responden setuju dengan kenyataan yang terdapat pada kuesioner yang diajukan dan merupakan indikator-indikator dari fasilitas kerja, tingkat pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengisyaratkan bahwa ketiga variabel merupakan faktor penting yang menentukan tinggi rendahnya peningkatan kinerja pegawai. Hasil dari analisis ini menerima hipotesis bahwa variabel bebas fasilitas kerja, tingkat pendidikan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan kepada pegawai demi keberlangsungan penyelesaian tugas agar optimal. Disiplin kerja merupakan sifat taat dan patuh pada aturan yang telah ditetapkan pihak perusahaan. Sedangkan tingkat pendidikan berarti jenjang pendidikan yang telah diikuti para pegawai. Dengan adanya fasilitas kerja yang menunjang dan didukung oleh tingkat pendidikan yang tinggi membuat para karyawan mengetahui dan memiliki karakter disiplin yang tinggi sehingga hal ini kemudian berpengaruh terhadap kualitas kinerja para pegawai yang ada di RSUD Lasinrang Pinrang.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Awaluddin K, dkk yang berjudul pengaruh pemberian fasilitas, tingkat pendidikan dan disiplin kinerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kab. Maros secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai.<sup>59</sup> Pegawai dituntut untuk memiliki kinerja yang dapat dibanggakan, baik diluar maupun di dalam instansi untuk memenuhi tujuan bersama. Instansi diperhadapkan pada tantangan untuk meningkatkan kualitas pegawainya demi mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Sebagaimana dalam firman Allah SWT dalam Q.S At-taubah/9:105 yang berbunyi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemahnya:

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan.

Menurut beberapa mufasir, ada perbedaaan makna diantara beberapa kata. Kata "I'malu" lebih berdimensi khusus (bernuansa akhirat, atau karena ada nilai tersendiri). Kata ini berbeda dengan kata "if'alu" yang lebih bernuansa dunia, meskipun secara bahasa, keduanya memiliki arti yang sama: bekerja atau bertindak. Kata "sayara" berarti melihat secara detail. Sebuah kamus mengartikan kata ini dengan makna "tasayyara al-jild", mengelupasi kulit, menguliti, membreak-down. Dengan makna ini, kata "sayara" bisa juga diartikan sebagai tindakan "mengevaluasi" atau menilai dengan melakukan perbandingan antara rencana kegiatan dan hasil yang telah diperoleh.

<sup>59</sup> Awaluddin, Dkk, "Pengaruh Pemberian Fasilitas Kerja, Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Badan Statistik Kabupaten Maros", (2013): h.7.

Ayat di atas menjelaskan bahwa kinerja yang didapat seseorang merupakan hasil dari kerja kerasnya. Allah SWT memberikan ganjaran yang setimpal atas apa yang dikerjakan oleh manusia semasa bekerja untuk memperoleh suatu kinerja yang baik untuk suatu pekerjaan maupun hal lainnya.

## **2. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Dilihat pada kuesioner yang diajukan untuk responden yang mayoritas responden setuju dari indikator-indikator mengenai fasilitas kerja sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam bekerja. Fasilitas kerja merupakan sebuah bentuk pelayanan terhadap pegawai di dalam menunjang kinerja. Fasilitas kerja sebagai sarana yang diberikan pihak instansi untuk mendukung jalannya kegiatan instansi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak instansi. Dalam pencapaian tujuan organisasi peningkatan kinerja benar-benar mendapat perhatian karena kinerja sebagai suatu hasil kerja sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan.

Teori *behaviorisme* berpendapat bahwa perilaku akan mengikuti stimulus dalam suatu hal yang secara relatif tidak terpikirkan. Pemberian fasilitas yang menjadi stimulus ataupun sarana yang menjadi pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan akan sangat membantu untuk lebih mengefisienkan waktu penyelesaian pekerjaan para perawat. Dengan adanya fasilitas kerja yang dibutuhkan oleh pegawai maka dapat memperlancar semua aktifitas-aktifitas instansi dan hal ini berdampak langsung terhadap hasil kinerja para pegawai yang ada di RSUD Lasinrang Pinrang. Selain karena untuk memenuhi kebutuhan pegawai, fasilitas kerja juga membantu meningkatkan kualitas kinerja pegawai karena salah satu

faktor penentuan kinerja pegawai ialah pengadaan fasilitas yang diberikan oleh instansi untuk memaksimalkan pelayanan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iriani Ismail tahun 2016.<sup>60</sup>

### **3. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai**

Tingkat pendidikan memiliki dampak terhadap kinerja pegawai yaitu dapat meningkatkan pemahaman dan kompetensi para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pendidikan diperlukan oleh setiap pegawai karena akan memberikan dan menambah wawasan pada individu itu sendiri. Teori *behaviorisme* berpendapat bahwa perilaku akan mengikuti stimulus dalam suatu hal yang secara relatif tidak terpikirkan. Proses pendidikan yang telah dilakukan para pegawai akan berpengaruh terhadap keterampilan seperti halnya meningkatnya pengetahuan yang dimiliki sebagai bentuk hasil dari proses pembelajaran ataupun pengamatan yang didapatkan selama proses pembelajaran terhadap sesuatu. Dengan adanya pendidikan, maka pegawai yang ada di RSUD Lasinrang Pinrang lebih dapat memahami segala tugasnya dan bentuk tanggungjawab yang dimilikinya.

Kinerja yang dihasilkan para pegawai juga membutuhkan yang namanya pendidikan karena dengan pendidikan akan menambah wawasan para pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

---

<sup>60</sup>Iriani Ismail, "Pengaruh Kelengkapan Alat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Lapangan PT. PLN Pamekasan", *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis* 3, no. 1 (2016): h. 99.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Edi saputra pakpahan, dkk.<sup>61</sup>

#### **4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada segala peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati.<sup>62</sup>

Kedisiplinan dalam bekerja sangatlah penting karena dengan adanya sifat disiplin dalam diri para pegawai maka akan memberikan kontribusi yang baik bagi instansi. Penundaan pekerjaan ataupun hasil yang tidak sesuai dengan harapan instansi terkadang di pengaruhi oleh pegawai yang tidak memiliki sifat disiplin dalam bekerja. Sifat disiplin ini begitu penting untuk dimiliki oleh setiap pegawai dalam dunia kerja. Dengan begitu disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana pegawai selalu taat dengan aturan yang telah ditetapkan.

Teori *Behaviorisme* yang berpendapat bahwa perilaku akan mengikuti stimulus dalam suatu hal yang secara relatif tidak terpikirkan. Proses pendidikan yang telah dilakukan para pegawai akan berpengaruh terhadap keterampilan

---

<sup>61</sup>Edi Saputra Pakpahan, Siswidiyanto dan Sukanto, "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Administrasi Publik* 2, no. 1(2014): h. 121.

<sup>62</sup>Vina Mida Fatimah, "Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 1, no. 2 (2016): h 182.

seperti halnya sifat disiplin yang menjadi hasil dari proses pembelajaran ataupun pengamatan yang didapatkan selama proses pembelajaran terhadap sesuatu disebabkan para pegawai lebih tau dampak yang akan terjadi ketika itu dilanggar. Dengan adanya sifat disiplin, maka para pegawai yang ada di RSUD Lasinrang Pinrang dapat lebih meningkatkan kinerjanya. Selain itu para pegawai lebih sadar dalam menaati aturan yang telah ditetapkan oleh pihak RSUD Lasinrang Pinrang sehingga pekerjaan yang diberikan kepadanya akan terselesaikan secara efektif. Jika para pegawai sudah bisa membiasakan diri untuk disiplin dalam segala hal maka setiap pekerjaan yang dilakukan akan dengan cepat selesai dan tertata dengan baik sehingga secara tidak langsung akan meningkatkan kinerjanya. Kinerja akan berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan karena disiplin kerja sudah diterapkan sehingga setiap pekerjaan akan dilaksanakan dengan efektif dan efisien. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jeli nata ilyas dan Reza Primadi.<sup>63</sup>



---

<sup>63</sup> Jeli Nata Ilyas dan Reza Primadi, “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat”, *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan* 2, no 1 (2017): h. 22-23.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul pengaruh pemberian fasilitas kerja, tingkat pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Lasinrang Pinrang. Dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Fasilitas kerja, tingkat pendidikan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai RSUD Lasinrang Pinrang. Demikian H1 yang menyatakan bahwa fasilitas kerja, tingkat pendidikan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai terbukti.
2. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Lasinrang Pinrang. Demikian H2 yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti.
3. Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Lasinrang Pinrang. Demikian H3 yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti.
4. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Lasinrang Pinrang. Demikian H4 yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti.

## B. Implikasi

1. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa fasilitas kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja perawat. Pemenuhan fasilitas kerja kepada para pegawai sangat membantu dalam menyelesaikan tugasnya. Kinerja pegawai akan lebih baik ketika pihak instansi memperhatikan yang dibutuhkan para perawat dalam memberikan pelayanan kepada para pasien. Semakin baik dan lengkap fasilitas yang diberikan maka akan lebih berpengaruh baik kepada kinerja yang akan dihasilkan oleh para perawat.
2. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Pendidikan yang menjadi salah satu wadah dalam menambah wawasan para perawat. Pengetahuan yang didapatkan dari jenjang pendidikan itulah yang akan memberikan kinerja yang baik atas apa yang dikerjakan oleh para perawat.
3. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Sikap disiplin akan menjadikan diri para perawat lebih bertanggungjawab atas tugasnya dan bersungguh-sungguh dalam melakukan sesuatu sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Dari implikasi penelitian tersebut pada RSUD Lasinrang Pinrang diharapkan mampu meningkatkan kinerja para pegawai. Para pihak RS dapat melengkapi alat kerja yang dibutuhkan para pegawai sehingga kinerja yang dihasilkan akan lebih baik. Bekal ilmu pengetahuan para pegawai akan dapat lebih

mengifisienkan waktu dan menghasilkan kinerja yang baik. Sifat disiplin yang dimiliki para pegawai harus tetap ditingkatkan sebagai bentuk patuhnya para pegawai terhadap peraturan yang telah diberlakukan pihak RS. Bagi peneliti diharapkan penelitian ini dapat dimanfaatkan dengan sebaik mungkin untuk rujukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia (SDM). Peneliti selanjutnya hendaknya dapat memperluas sampel dan objek penelitian tidak hanya di RSUD Lasinran Pinrang saja, melainkan beberapa Rumah Sakit lainnya sehingga hasil yang di peroleh lebih bermanfaat secara umum, menggunakan metode pendekatan lain, merujuk kuesioner yang lebih baik dan dapat memisahkan variabel menurut indikator.



## DAFTAR PUSTAKA

- Aulia, Rahmatina dan Jumiati Sasmita. "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat Inap di RSUD Kabupaten Siak". *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* 5, no. 2 (2014).
- Algifari. *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Edisi 3* (Yogyakarta, BPFE UGM, 2015).
- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Macanan Jaya, 2011.
- Dewi, Desak Ketut Ratna, dkk. "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan". *E-Journal Bisma Universitas Ganesha* 4 (2016).
- Dahlius, Apri dan Mariaty Ibrahim. "Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BANK Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singing". *JOM FISIP* 3, no. 2 (2016).
- Fatimah, Vina Mida. "Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 1, no 2 (2016).
- Fandimandang, Evert, dkk. "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) TBK Cabang Manado". *Jurnal EMBA* 5, no. 3 (2017).
- Fimela. "4 Masalah Utama Pelayanan Kesehatan di Indonesia". <https://www.fimela.com/beauty-health/read/3813020/4-masalah-utama-pelayanan-kesehatan-di-indonesia> (28 Juni 2019).
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2005.
- Gunawan, Imam. *Pengantar Statistik Inferensial*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2017).
- Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010.
- Ismail, Iriani. "Pengaruh Kelengkapan Alat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Lapangan PT. PLN Persero". *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis* 3, no.1 (2016).
- Ilyas, Jeli Nata dan Reza Primadi. "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat". *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan* 2, no. 1 (2017).

- Juliana, dkk, "Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang". *Jurnal Administrasi Publik* 1, no. 1 (2015)
- Kuncoro, Mudrajad. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Penerbit Erlangga, 2013.
- Moekijat. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Press, 2000.
- Margono, S. *Metodologi Penelitiann Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2004.
- Nahar, Ovi Irwan. "Penetapan Teori Belajar Behavioristik dalam Proses Pembelajaran". *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* 1 (2016).
- Oetama, Seanewati dan Herlina Sari. "Pengaruh Fasilitas dan Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Nasabaah pada PT. Bank Mandiri (Persero) TBK di Sampit". *Jurnal Terapan Manajemen dan Bisnis* 3, no. 1 (2017).
- Pakpahan, Edi Saputra, dkk. "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Administrasi Publik* 2, no. 1(2014).
- Pidarta, Made. *Landasan Kependidik*. Jakarta:PT. Rineka Cipta, 2009.
- Robbins, P. Robbins dan Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2015.
- RSUD Lasinrang Pinrang. "Upaya Penurunan AKI Dan AKN di RSUD Lasirang Pinrang". <http://www.depkes.go.id/resources/download/info-terkini/rakerkesnas-2019/SESI%20I/Kelompok201 /3-Upaya -Penurunan-AKI-dan-AKN-RSUD-Lasinrang-Pinrang.pdf> (6 Juli 2019).
- Subarkah, Andi, dkk. *Cordova Al-quran & Terjemah*. Bandung: Syaamil Quran, 2012.
- Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2006.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia pendekatan administrasi dan operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara 2003.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2003.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuanntitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet, 2016.

Siregar, Syofian. *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.

Supardi, Dkk. "Hubungan Tingkat Pengetahuan Perawat dengan Pelaksanaan *Universal Precaution*". File:///C:/Users/Asus/Appdata/Local/Temp/340-991-1-PB.Pdf (Diakses 7 Juli 2019).

Tampi, Bryan Johanes. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia TBK Regional Sales Manado". *Journal Acta Diurna* 3, no.4 (2014).

Wahyuni, Sri. "Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Daerah Sulawesi Tengah". *Jurnal Katalogis* 2, no. 1 (2014)

Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Depok:PT. Raja Grafindo Persada, 2017.

Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.

Yusuf, Burhanuddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
M A K A S S A R

**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

**A**

**N**





## **LAMPIRAN 1**

### **KUESIONER PENELITIAN**

-----

Saya mahasiswa UIN Alauddin Makassar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Manajemen, sedang menyusun sebuah karya ilmiah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen dari Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar dengan judul “PENGARUH PEMBERIAN FASILITAS KERJA, TINGKAT PENDIDIKAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI RSUD LASINRANG PINRANG”

Besar harapan saya kepada bapak/ibu bersedia mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun. Atas kerjasamanya saya ucapkan banyak terimakasih.

#### **A. Petunjuk Pengisian**

1. Jawablah pertanyaan sesuai dengan pendapat bapak/ibu dengan sejujur-jujurnya dan perlu diketahui bahwa jawaban dari kuesioner ini tidak berhubungan dengan benar atau salah.
2. Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda ceklis (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai menurut bapak/ibu. Adapun makna tanda tersebut ialah:

<b>SS</b>	: Sangat Setuju
<b>S</b>	: Setuju
<b>KS</b>	: Kurang Setuju
<b>TS</b>	: Tidak Setuju
<b>STS</b>	: Sangat Tidak Setuju

## B. Identitas Responden

Nama :

Umur :

Jenis kelamin :

Pendidikan terakhir :

Berilah tanda ceklis (√) pada salah satu jawaban sesuai dengan pendapat menurut bapak/ibu.

### 1. Kuesioner Variabel Fasilitas Kerja (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Ketersediaan fasilitas dapat mempermudah pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.					
2.	Fasilitas yang disediakan oleh pihak RS dapat mengoptimalkan hasil kerja.					
3.	Fasilitas yang disediakan sudah sesuai standar sehingga setiap pegawai dapat menggunakannya.					
4.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat karena tersedianya fasilitas kerja.					
5.	Fasilitas ruangan tertata dengan baik membuat saya dapat bekerja secara maksimal.					

### 2. Variabel Tingkat Pendidikan (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Jenjang pendidikan</b>						
1.	Kemampuan yang saya miliki dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan saya					
2.	Ilmu yang saya dapatkan membuat saya mampu menganalisis pekerjaan.					

Kesesuaian Jurusan						
3.	Saya ditempatkan bekerja sesuai dengan keahlian saya					
4.	Saya memiliki pengetahuan tentang pelayanan yang baik sesuai dengan pekerjaan saya					

### 3. Variabel Disiplin Kerja (X3)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya selalu mematuhi peraturan yang diterapkan					
2.	Saya melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya					
3.	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab					
4.	Setiap pegawai diwajibkan mentaati jam kerja yang telah ditentukan.					

### 4. Kinerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya selalu berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik					
2.	Banyaknya volume pekerjaan yang saya terima sesuai dengan kemampuan saya					
3.	Setiap pekerjaan yang saya lakukan dapat selesai tepat waktu.					
4.	Saya harus bekerja maksimal demi terwujudnya tujuan organisasi.					
5.	Saya dapat mengerjakan tugas saya tanpa meminta bantuan oranglain					

TERIMAKASIH WAKTU DAN PARTISIPASI BAPAK/IBU

**LAMPIRAN 2**  
**TABULASI DATA**

FASILITAS KERJA (X1)						
NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	JUMLAH
1	3	3	4	3	4	17
2	3	4	4	4	4	19
3	3	3	5	3	5	19
4	4	4	3	4	4	19
5	4	4	3	5	4	20
6	4	4	5	3	4	20
7	4	4	5	4	4	21
8	4	3	4	4	5	20
9	4	4	4	3	3	18
10	4	4	4	5	4	20
11	4	4	4	4	4	20
12	4	4	5	4	5	22
13	3	4	5	5	4	21
14	3	3	3	4	4	17
15	3	4	3	3	3	16
16	3	3	5	3	4	18
17	4	4	3	4	4	19
18	4	4	3	3	4	18
19	4	4	3	3	4	18
20	4	4	5	4	4	21
21	4	3	4	4	5	20
22	4	4	4	3	3	18
23	4	4	3	5	4	20
24	4	4	4	4	4	20
25	4	4	5	4	5	22
26	4	4	3	4	3	18
27	4	4	3	4	4	19
28	4	4	3	3	4	18
29	4	4	3	3	4	18
30	4	4	5	4	4	21
31	4	3	4	4	5	20
32	4	4	4	3	3	18
33	4	4	3	5	4	20
34	4	4	4	4	4	20

35	4	4	5	4	5	22
36	4	4	3	5	4	20
37	4	3	3	3	3	16
38	4	4	4	4	5	21
39	4	4	4	3	4	19
40	3	4	3	4	3	17
41	4	3	3	3	4	17
42	4	5	5	4	5	23
43	4	3	2	4	4	17
44	4	4	4	4	4	20
45	4	3	4	4	4	19
46	4	4	4	4	4	20
47	3	4	4	4	4	19
48	4	4	4	4	3	19
49	3	4	2	4	4	17
50	4	4	4	4	4	20
51	4	3	4	2	4	17
52	4	3	5	4	5	21
53	3	3	4	3	3	16
54	4	5	5	4	3	21
55	4	4	5	3	5	21
56	4	4	4	3	5	20
57	4	4	3	3	4	18
58	4	3	4	3	4	18
59	2	4	3	4	3	16
60	4	3	4	2	3	16
61	5	5	4	4	5	23
62	4	4	4	4	3	19
63	4	4	3	4	3	18
64	3	4	4	4	3	18
65	4	4	5	4	3	20
66	4	4	3	4	3	18
67	5	4	5	4	5	23
68	4	4	4	3	4	19
69	4	4	5	4	5	22
70	2	4	4	3	4	17
71	3	3	4	3	3	16
72	5	3	3	4	4	19
73	3	2	3	4	5	17
74	3	4	3	4	4	18
75	4	3	4	4	4	19

76	4	4	4	4	4	20
77	4	4	4	4	4	20
78	4	4	4	4	3	19
79	4	4	4	3	4	19
80	4	4	3	4	3	18
81	4	4	4	4	4	20
82	4	4	4	3	4	19
83	4	4	3	4	4	19
84	4	4	5	4	4	21
85	3	4	4	3	4	18
86	4	4	4	4	3	19
87	3	4	4	4	3	18
88	4	3	4	4	4	19
89	4	4	4	4	4	20
90	4	4	4	4	4	20
91	4	4	4	5	4	21
92	4	4	5	4	4	21
93	4	4	5	5	5	23
94	3	4	3	4	4	18
95	2	3	3	4	4	16
96	3	4	4	4	4	19
97	3	4	3	4	3	17
98	4	3	4	4	3	18
99	3	4	4	3	4	18
100	3	3	4	4	4	18

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
 M A K A S S A R

TINGKAT PENDIDIKAN (X2)

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	JUMLAH
1	4	4	4	4	16
2	4	4	4	4	16
3	4	4	4	4	16
4	4	5	5	5	19
5	5	5	5	4	19
6	5	4	5	5	19
7	5	5	5	4	19
8	4	4	5	5	18
9	5	5	5	5	20
10	5	5	5	5	20
11	5	5	5	5	20
12	4	4	4	4	16
13	5	4	5	5	19
14	4	5	4	4	17
15	5	4	4	4	17
16	4	4	4	4	16
17	4	4	4	4	16
18	4	4	4	4	16
19	4	4	4	4	16
20	5	5	5	5	20
21	5	5	5	5	20
22	5	4	4	4	17
23	4	4	4	4	16
24	4	4	4	4	16
25	5	5	5	5	20
26	4	4	4	4	16
27	4	4	4	4	16
28	4	3	4	4	15
29	5	4	4	5	18
30	4	4	4	4	16
31	4	4	4	4	16
32	4	4	4	4	16
33	5	4	5	4	18
34	4	4	4	4	16
35	4	5	5	5	19
36	5	5	5	5	20
37	4	4	4	4	16
38	4	4	4	4	16

39	4	4	5	5	18
40	4	4	4	4	16
41	4	4	4	4	16
42	4	4	4	4	16
43	5	4	5	5	19
44	5	5	4	5	19
45	5	5	4	4	18
46	4	4	4	4	16
47	5	5	5	5	20
48	4	4	4	4	16
49	4	5	4	5	18
50	5	5	5	5	20
51	4	4	4	4	16
52	4	4	4	4	16
53	4	4	4	4	16
54	5	5	5	5	20
55	4	4	4	4	16
56	4	4	4	4	16
57	5	5	5	5	20
58	4	4	4	4	16
59	4	4	4	4	16
60	4	4	4	4	16
61	4	4	3	4	15
62	5	5	5	4	19
63	4	4	4	5	17
64	5	5	3	4	17
65	4	4	4	4	16
66	4	4	4	4	16
67	4	4	3	4	15
68	4	4	5	4	17
69	4	5	4	4	17
70	4	4	4	3	15
71	5	4	5	4	18
72	4	4	4	4	16
73	4	5	3	5	17
74	4	4	5	5	18
75	5	5	5	5	20
76	4	4	4	4	16
77	4	4	5	4	17
78	4	5	5	4	18
79	5	5	3	5	18



80	4	4	5	4	17
81	5	5	4	4	18
82	4	4	4	4	16
83	3	5	4	4	16
84	4	4	4	4	16
85	3	4	4	4	15
86	5	4	5	4	18
87	2	4	5	4	15
88	4	5	5	4	18
89	4	4	4	4	16
90	4	3	4	4	15
91	3	4	4	4	15
92	4	3	4	5	16
93	5	3	4	4	16
94	4	5	4	4	17
95	3	4	4	4	15
96	4	4	4	3	15
97	4	4	4	4	16
98	4	5	5	5	19
99	5	5	4	3	17
100	4	4	4	4	16

DISIPLIN (X3)

NO	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	JUMLAH
1	5	4	4	4	17
2	4	4	4	5	17
3	4	4	5	5	18
4	4	5	5	5	19
5	4	4	4	4	16
6	5	4	4	5	18
7	5	4	5	5	19
8	5	5	4	5	19
9	5	5	4	5	19
10	5	4	5	5	19
11	5	5	5	5	20
12	4	4	4	5	17
13	4	4	4	4	16
14	4	4	5	5	18
15	5	5	4	4	18
16	4	4	4	4	16

17	4	4	4	5	17
18	4	4	4	4	16
19	4	4	5	5	18
20	5	5	5	5	20
21	4	4	4	5	17
22	4	4	4	4	16
23	4	4	4	4	16
24	4	4	4	4	16
25	4	4	4	4	16
26	4	4	4	4	16
27	4	4	4	4	16
28	4	4	5	5	18
29	5	5	5	5	20
30	4	4	4	4	16
31	4	4	4	4	16
32	4	4	4	5	17
33	5	5	5	5	20
34	4	4	4	4	16
35	5	5	5	5	20
36	4	4	4	4	16
37	4	4	4	4	16
38	4	4	5	4	17
39	4	4	4	4	16
40	4	4	4	5	17
41	5	5	5	5	20
42	5	5	5	5	20
43	5	5	5	5	20
44	5	5	5	5	20
45	5	5	5	5	20
46	5	4	5	5	19
47	5	5	5	5	20
48	5	5	5	5	20
49	4	4	4	5	17
50	4	4	4	5	17
51	5	5	5	5	20
52	4	4	4	4	16
53	4	4	4	5	17
54	5	5	5	5	20
55	4	4	4	4	16
56	4	4	4	4	16
57	5	4	4	5	18

58	4	5	5	5	19
59	4	3	4	4	15
60	5	5	4	4	18
61	4	4	4	4	16
62	5	5	4	4	18
63	5	4	5	5	19
64	4	4	5	5	18
65	5	4	4	4	17
66	4	4	4	4	16
67	3	4	4	4	15
68	5	3	5	4	17
69	4	4	4	4	16
70	4	4	4	4	16
71	3	3	3	4	13
72	4	4	4	4	16
73	4	4	4	5	17
74	4	4	4	5	17
75	5	5	5	5	20
76	4	4	4	5	17
77	3	4	4	5	16
78	5	4	4	5	18
79	4	5	4	4	17
80	4	3	4	4	15
81	4	4	3	5	16
82	4	4	4	5	17
83	4	4	4	4	16
84	4	3	4	4	15
85	4	4	4	4	16
86	4	4	4	5	17
87	3	4	4	4	15
88	5	4	4	4	17
89	5	4	4	4	17
90	4	4	4	4	16
91	4	4	4	4	16
92	3	4	5	4	16
93	4	4	4	5	17
94	4	4	5	5	18
95	3	3	3	4	13
96	5	4	4	4	17
97	4	5	4	4	17
98	5	5	5	5	20

99	4	5	5	4	18
100	4	3	4	4	15

KINERJA (Y)

NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	JUMLAH
1	5	4	5	5	4	23
2	5	4	4	5	4	22
3	5	4	4	5	4	22
4	5	4	4	3	4	20
5	4	4	4	4	3	19
6	4	4	4	5	5	22
7	5	4	4	5	4	22
8	5	4	4	5	5	23
9	5	4	5	5	5	24
10	5	5	5	5	4	24
11	4	5	4	4	4	21
12	4	4	4	4	5	21
13	4	4	4	4	4	20
14	5	4	4	5	5	23
15	4	4	4	4	4	20
16	4	4	4	4	4	20
17	4	4	4	4	5	21
18	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	4	3	19
20	5	5	5	5	5	25
21	5	5	5	5	5	25
22	4	4	4	4	4	20
23	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	4	4	20
25	5	4	4	5	5	23
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	3	4	19
29	5	4	5	5	3	22
30	4	4	4	4	3	19
31	4	4	4	4	4	20
32	4	4	4	5	4	21
33	4	4	5	4	4	21
34	4	4	4	4	4	20
35	5	5	5	5	5	25

36	5	5	5	5	5	25
37	4	4	4	4	4	20
38	4	4	4	4	4	20
39	4	4	4	4	4	20
40	4	4	4	4	4	20
41	4	4	4	4	4	20
42	5	4	5	5	4	23
43	4	4	4	5	5	22
44	5	5	5	5	5	25
45	4	4	4	4	5	21
46	5	5	4	5	4	23
47	5	5	5	4	3	22
48	4	4	4	4	4	20
49	4	4	4	4	4	20
50	4	4	4	4	4	20
51	4	4	4	4	4	20
52	5	5	4	4	5	23
53	4	4	4	4	4	20
54	5	5	5	5	4	24
55	4	4	4	4	4	20
56	4	4	4	4	5	21
57	5	5	3	5	5	23
58	5	5	3	4	4	21
59	4	3	3	4	5	19
60	4	5	4	4	4	21
61	4	3	4	4	4	19
62	4	5	5	5	4	23
63	5	4	5	5	4	23
64	5	4	4	5	5	23
65	4	4	4	4	4	20
66	4	4	4	4	3	19
67	5	4	5	4	4	22
68	5	4	4	5	4	22
69	5	4	5	4	5	23
70	4	4	4	4	4	20
71	4	4	5	4	4	21
72	3	4	4	4	4	19
73	5	4	4	5	5	23
74	4	3	4	4	5	20
75	5	4	4	5	4	22
76	4	4	4	4	3	19

77	4	4	5	5	4	22
78	5	4	5	4	5	23
79	5	4	5	4	4	22
80	4	3	3	4	4	18
81	5	4	3	4	4	20
82	4	4	4	4	4	20
83	4	4	4	4	3	19
84	5	4	4	5	4	22
85	4	3	3	4	3	17
86	5	5	4	5	3	22
87	5	4	4	5	4	22
88	5	4	3	4	3	19
89	4	5	4	4	3	20
90	4	4	4	5	4	21
91	4	4	4	4	5	21
92	4	4	5	4	4	21
93	5	5	4	5	5	24
94	5	4	5	5	5	24
95	4	4	4	5	4	21
96	5	4	4	5	5	23
97	4	4	5	4	4	21
98	5	5	5	5	5	25
99	5	4	4	5	4	22
100	5	5	4	5	4	23

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
 M A K A S S A R

## UJI VALIDITAS

### A. Fasilitas Kerja

Correlations							
		FK1	FK2	FK3	FK4	FK5	FASILITAS_KERJA
FK1	Pearson Correlation	1	.556**	.167	.323	.329	.681**
	Sig. (2-tailed)		.001	.376	.082	.076	.000
	N	30	30	30	30	30	30
FK2	Pearson Correlation	.556**	1	.186	.420*	-.103	.606**
	Sig. (2-tailed)	.001		.324	.021	.587	.000
	N	30	30	30	30	30	30
FK3	Pearson Correlation	.167	.186	1	.058	.416*	.640**
	Sig. (2-tailed)	.376	.324		.760	.022	.000
	N	30	30	30	30	30	30
FK4	Pearson Correlation	.323	.420*	.058	1	.336	.654**
	Sig. (2-tailed)	.082	.021	.760		.069	.000
	N	30	30	30	30	30	30
FK5	Pearson Correlation	.329	-.103	.416*	.336	1	.623**
	Sig. (2-tailed)	.076	.587	.022	.069		.000
	N	30	30	30	30	30	30
FASILITAS_KERJA	Pearson Correlation	.681**	.606**	.640**	.654**	.623**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## B. Tingkat Pendidikan

Correlations						
		TP1	TP2	TP3	TP4	TINGKAT_PENDIDIKAN
TP1	Pearson Correlation	1	.524**	.659**	.591**	.817**
	Sig. (2-tailed)		.003	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30
TP2	Pearson Correlation	.524**	1	.699**	.487**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.003		.000	.006	.000
	N	30	30	30	30	30
TP3	Pearson Correlation	.659**	.699**	1	.791**	.927**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30
TP4	Pearson Correlation	.591**	.487**	.791**	1	.840**
	Sig. (2-tailed)	.001	.006	.000		.000
	N	30	30	30	30	30
TINGKAT_PENDIDIKAN	Pearson Correlation	.817**	.807**	.927**	.840**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## C. Disiplin

Correlations						
		DS1	DS2	DS3	DS4	DISIPLIN
DS1	Pearson Correlation	1	.613**	.250	.333	.732**
	Sig. (2-tailed)		.000	.183	.072	.000
	N	30	30	30	30	30
DS2	Pearson Correlation	.613**	1	.279	.323	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000		.136	.081	.000
	N	30	30	30	30	30
DS3	Pearson Correlation	.250	.279	1	.618**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.183	.136		.000	.000
	N	30	30	30	30	30



DS4	Pearson Correlation	.333	.323	.618**	1	.781**
	Sig. (2-tailed)	.072	.081	.000		.000
	N	30	30	30	30	30
DISI	Pearson Correlation	.732**	.725**	.732**	.781**	1
PLI	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
N	N	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### D. Kinerja

Correlations							
		KN1	KN2	KN3	KN4	KN5	KINERJA
KN1	Pearson Correlation	1	.251	.572**	.694**	.299	.801**
	Sig. (2-tailed)		.182	.001	.000	.108	.000
	N	30	30	30	30	30	30
KN2	Pearson Correlation	.251	1	.539**	.249	.205	.542**
	Sig. (2-tailed)	.182		.002	.185	.276	.002
	N	30	30	30	30	30	30
KN3	Pearson Correlation	.572**	.539**	1	.524**	.131	.714**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002		.003	.491	.000
	N	30	30	30	30	30	30
KN4	Pearson Correlation	.694**	.249	.524**	1	.361	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.185	.003		.050	.000
	N	30	30	30	30	30	30
KN5	Pearson Correlation	.299	.205	.131	.361	1	.635**
	Sig. (2-tailed)	.108	.276	.491	.050		.000
	N	30	30	30	30	30	30
KINERJA	Pearson Correlation	.801**	.542**	.714**	.830**	.635**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**LAMPIRAN 4**  
**UJI REALIBILITAS**

A. Fasilitas Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.622	5

B. Tingkat Pendidikan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.868	4

C. Disiplin

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.729	4

D. Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.736	5

## UJI ASUMSI KLASIK

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.49074731
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.050
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.055 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.997	2.446		2.861	.005		
	FASILITAS_KERJA	.178	.090	.172	1.988	.050	.985	1.015
	TINGKAT_PENDIDIKAN	.394	.110	.349	3.580	.001	.776	1.289
	DISIPLIN	.242	.104	.225	2.321	.022	.786	1.273

a. Dependent Variable: KINERJA

### C. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.025	1.273		.020	.984
	FASILITAS_KERJA	.035	.047	.076	.756	.452
	TINGKAT_PENDIDIKAN	.092	.057	.183	1.607	.111
	DISIPLIN	-	.054	-.122	-1.082	.282
		.059				
a. Dependent Variable: RES2						

### D. Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.540 <sup>a</sup>	.292	.270	1.51386	1.754
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, FASILITAS_KERJA, TINGKAT_PENDIDIKAN					
b. Dependent Variable: KINERJA					

## LAMPIRAN 6

### ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

#### A. Persamaan Regresi

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.997	2.446		2.861	.005
FASILITAS_KERJA	.178	.090	.172	1.988	.050
TINGKAT_PENDIDIKAN	.394	.110	.349	3.580	.001
DISIPLIN	.242	.104	.225	2.321	.022

a. Dependent Variable: KINERJA

#### B. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.540 <sup>a</sup>	.292	.270	1.51386

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, FASILITAS\_KERJA, TINGKAT\_PENDIDIKAN

b. Dependent Variable: KINERJA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
M A K A S S A R

## LAMPIRAN 7

### UJI HIPOTESIS

#### A. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	90.580	3	30.193	13.175	.000 <sup>b</sup>
	Residual	220.010	96	2.292		
	Total	310.590	99			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN, FASILITAS\_KERJA, TINGKAT\_PENDIDIKAN

#### B. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.997	2.446		2.861	.005
	FASILITAS_KERJA	.178	.090	.172	1.988	.050
	TINGKAT_PENDIDIKAN	.394	.110	.349	3.580	.001
	DISIPLIN	.242	.104	.225	2.321	.022

a. Dependent Variable: KINERJA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
M A K A S S A R

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nurfaedah, lahir di Pinrang, pada tanggal 02 Desember 1997 Kecamatan Batulappa Kabupaten Pinrang. Anak ke-2 dari 4 bersaudara pasangan bapak Ahmad dan ibu Hafsa. Kakak bernama Syahira dan Adik bernama Wahyuddin dan Lutfiah. Memulai pendidikan dibangku MI DDI Padanglolo lulus tahun 2009. Kemudian melanjutkan pendidikan di MTS DDI Padanglolo, lulus tahun 2012. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMKN 1 Pinrang, lulus tahun 2015. Pada tahun yang sama, penulis melanjutkan studi di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dengan jurusan Manajemen. Selama diperguruan tinggi, penulis pernah bergabung dalam organisasi kemahasiswaan. Dimulai tahun 2016 bergabung sebagai pengurus HmI Kom. Ekonomi dan Bisnis Islam, tahun 2018 tergabung dalam Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Penulis menjalani Program KKN selama 45 hari di Kel. Monro-monro, Kecamatan Binamu, Kabupaten Jenepono pada tahun 2019.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
ALAUDDIN  
M A K A S S A R